

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения

Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

ДИПЛОМНАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет и анализ расходов на оплату труда в ремонтных организациях (на примере РК «Новотранс»)

УДК657.422.7:339.37

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б13	Плотников Александр Александрович		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Горюнова Наталия Николаевна	Кандидат экономических наук, доцент		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Заведующий кафедрой экономики	Барышева Галина Анзельмовна	Доктор экономических наук, профессор		

Томск - 2016 г

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)

<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	Принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5; ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5

	оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения	ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт электронного обучения

Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. Кафедрой

_____ Г.А. Барышева

(Подпись) (Дата)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Дипломной работы

(бакалаврской работы, дипломного проекта/работы, магистерской диссертации)

Студенту:

Группа	ФИО
З-ЗБ13	Плотников Александр Александрович

Тема работы:

Учет и анализ расходов на оплату труда в ремонтных организациях (на примере РК «Новотранс»)	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№943/с от 09.02.2016
Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2016

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе (наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы(непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).	Первичные и отчетные документы начислению заработной платы на предприятии РК «Новотранс»», аналитический обзор законодательных и нормативных актов, регулирующих документацию по заработной плате
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	Изучение теоретических аспектов формирования расходов на оплату труда, экономическую сущность заработной платы. Обзор и анализ существующих положений, методов расчета начислений заработной платы, премиальной оплаты труда, нормативных и законодательных актов по расчету заработной платы Разработка системы совершенствования премиальной оплаты труда. Анализ системы оплаты труда в РК «Новотранс»
Перечень графического материала <i>(с точным указанием обязательных чертежей)</i>	Таблицы, графики
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы <i>(с указанием разделов)</i>	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная политика	
Названия разделов, которые должны быть написаны на русском и иностранном языках:	
Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	12.02.2016

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Горюнова Наталия Николаевна	Кандидат экономических наук, доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б13	Плотников Александр Александрович		

Реферат

Выпускная квалификационная работа содержит 93 страниц, 19 рисунков, 24 таблицы, 41 использованный источник.

Ключевые слова: заработная плата, формы оплаты труда, система оплаты труда, ремонтные организации, учетная политика, бухгалтерский учет, налоговый учет, расходы на оплату труда, фонд, производственные участки.

Объектом исследования является система бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в ООО «РК «Новотранс».

Цель работы - анализ системы оплаты труда в ООО «РК «Новотранс».

В процессе исследования проводилось исследование различных форм системы оплаты труда с учетом специфики ремонтных организаций, анализировались расходы на оплату труда, выявлялись недостатки существующей системы оплаты труда.

В результате исследования были разработаны мероприятия совершенствованию системы оплаты труда в исследуемой организации.

Степень внедрения: результаты проведенного анализа использовались в планово – экономическом отделе исследуемой организации в процессе анализа эффективности производственной деятельности за 1 полугодие 2016 года.

Область применения: система управленческого учета в ремонтных организациях.

Экономическая эффективность/значимость работы заключается в повышении эффективности системы начисления и учета заработной платы на предприятиях, связанных с ремонтными работами.

Определения, обозначения, сокращения, нормативные ссылки

В данной дипломной работе применяются следующие термины с соответствующими определениями:

Бухгалтерский учет: это упорядоченная система сбора, регистрации и обобщения информации в денежном выражении об имуществе, обязательствах организаций и их движении путем сплошного непрерывного и документального учета всех хозяйственных операций.

Налоговый учет: это учет, который ведется с целью накопления данных о валовых доходах и валовых расходах в соответствии с действующим законодательством и используется для составления налоговой отчетности, форма, правила, порядок и срок представления которой определяются Государственной налоговой администрацией.

Стейкхолдер: индивидуум, группы лиц или организации, на которые компания влияет и от которых она зависит.

Учетная политика: совокупность способов ведения бухгалтерского учета, избранных организацией в качестве соответствующих условиям хозяйствования.

Заработная плата: вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

В данной дипломной работе применены следующие сокращения и обозначения:

ООО - Общество с ограниченной ответственностью.

ФЗ - Федеральный закон

НК РФ - Налоговый Кодекс Российской Федерации.

ОКВЭД - Общероссийский классификатор видов экономической деятельности.

ФЗП - Фонд заработной платы.

ФОТ – Фонд оплаты труда.

РК – Ремонтная компания.

ПФР – Пенсионный фонд Российской Федерации.

ФСС – Фонд социального страхования.

ФФОМС – Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

КСО - корпоративная социальная ответственность.

Оглавление

Введение.....	11
1 Теоретические аспекты формирования расходов на оплату труда.....	13
1.1 Экономическая сущность расходов на оплату труда.....	13
1.2 Состав, порядок и требования к формированию расходов по оплате труда	21
1.3 Отражение расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете	26
2 Бухгалтерский учет расходов на оплату труда в ООО РК «Новотранс» г. Кемерово	39
2.1 Экономическая характеристика компании.....	39
2.2 Особенности оплаты труда в ремонтных организациях	48
2.3 Учетная практика бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в компании.....	50
3 Анализ расходов на оплату труда в ООО РК «Новотранс» г. Кемерово ..	62
3.1 Методика анализа расходов на оплату труда.....	62
3.2 Анализ состава расходов на оплату труда и их эффективность	64
3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в компании	76
Анализ корпоративной социальной ответственности ООО «РК «Новотранс»	82
Заключение	88
Список использованных источников	90

Введение

Персонал определяет эффективность работы организации, поэтому вопросы, связанные с системой материального стимулирования оплаты труда, выходят на первое место. Заработная плата рассматривается как обязательный фактор социально – экономической жизни предприятий и организаций, что проявляется на различных уровнях нашего уровня. Рассматривая заработную плату как элемент воздействия на работников с целью стимулирования их к повышению качества трудовой деятельности можно также отметить тот факт, что высокий уровень заработной платы является поводом для руководителей более рационально использовать трудовые ресурсы и их потенциал, задействовать максимально профессиональные возможности человека с целью получения отдачи для производства.

В настоящее время для нашей страны характерна высокая степень дифференциации в уровнях оплат труда, что проявляется и на общегосударственном уровне, и на уровне отдельных хозяйствующих субъектов. В России среднемесячный уровень заработной платы в 2016 году составляет 36 тыс.руб., а в Кемеровской области – 17,49 тыс.руб., разница более чем в два раза отражает степень дифференциации по уровням доходов населения в отдельных регионах. В рамках предприятий наблюдается практически та же картина – как правило, слишком большая разница существует в уровнях оплаты труда руководителей и рядовых сотрудников, особенно если речь идет о категории промышленно – производственного персонала, который обеспечивает производственный процесс.

Теоретические вопросы, связанные с оплатой труда, широко освещены в экономике, бухгалтерском учете, налогообложении, менеджменте авторами Арсеновой Е.В., Балыкова Я.Д., Базарова Т.Ю., Волковой О.И., Ворониной Э.М., Гапоненко А.Л., Панкрухина А.П., Долгова А.И., Зайцева Н.В., Комарова А.Е., Михайлова М.С., Никольского В.А.,

Новикова Д.А., Поршнева А.Г., Чечевицыной Л.Н., Шияна В.И. и многих других.

Целью дипломной работы является анализ системы оплаты труда в ООО «РК «Новотранс».

Для достижения цели необходимо решить следующие задачи:

1. Изучить теоретические аспекты формирования расходов на оплату труда, экономическую сущность заработной платы;
2. Рассмотреть состав, порядок и требования к формированию расходов на оплату труда,
3. Исследовать систему отражения расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете,
4. Исследовать применяемую систему бухгалтерского учета расходов на оплату труда в ООО «РК «Новотранс»,
5. Выявить особенности оплаты труда в ремонтных организациях;
6. Проанализировать существующую систему расходов на оплату труда, специфику учета в ООО «РК «Новотранс»,
7. Разработать мероприятия по совершенствованию системы оплаты труда.

Объект исследования – система бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в ООО «РК «Новотранс».

Предмет исследования - процесс совершенствования системы расходов на оплату труда в исследуемой организации.

Практическая значимость проведенного исследования определена принятием результатов проведенного анализа в планового – экономического отделе ООО «РК «Новотранс» и рассмотрения возможностей со стороны предприятия по внедрению мероприятий по совершенствованию в практику работы организации.

Структурно работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы.

1 Теоретические аспекты формирования расходов на оплату труда

1.1 Экономическая сущность расходов на оплату труда

Заработная плата как экономическая категория рассматривается с двух сторон. С одной стороны – это затраты организации, которая она несет в связи с производством продукции. С другой - для работников это цена их труда, которые они вкладывают в производство. Для работника заработная плата зависит от личного трудового вклада и качества труда. Все это повышает заинтересованность работников в результатах труда, повышении производительности и объемов производства, улучшения качества продукции и выпускаемого ассортимента [1, с.123].

Рассматривая заработную плату и ее размер, нельзя говорить о том, что ее размер определяется произвольно. Прежде всего он должен быть сопоставим с определенным набором потребительских благ и услуг, которые может приобрести работник на свои трудовые доходы. Также уровень заработной платы должен соответствовать уровню производительных сил в обществе, меняться при развитии экономики и иметь ориентацию на повышение потребностей человека. Зависимость заработной платы от стоимости воспроизводства обеспечивает одинаковое экономическое положение людей независимо от того, где они трудятся, какая форма собственности обеспечивает рабочей силы и средств производства. В рыночных условиях происходит изменение отношений между работниками и работодателями, что влияет на изменение функций регулирования со стороны государства распределительных отношений.

Главная цель заработной платы – это обеспечение возможностей в воспроизводстве рабочей силы, удовлетворение потребностей людей через повышение качества жизни за счет использования собственного труда. Изменение экономической ситуации позволяет говорить о номинальной и реальной заработной плате [2, с.112].

Номинальная заработная плата – сумма начислений работнику за отработанное время или производство продукции.

Реальная заработная плата – это объем благ и услуг, которые человек может купить на ту сумму денег, которая остается после выплаты налогов и соответствует текущим ценам [3, с.198].

Оплата труда – это непосредственно заработная плата. Чтобы работник был заинтересован в выполнении своих трудовых обязанностей, размер заработной платы, рассматриваемый как вознаграждение, должен быть существенным и дающим возможность удовлетворять потребности. В противном случае может возникнуть ситуация, при которой работник может не желать выполнять свои трудовые обязанности или выполнять их с минимальным уровнем эффективности.

Мотивация реализуется через систематическое повышение оплаты труда. Работник стремится к тому, чтобы увеличить свое благосостояние, именно поэтому стремление к повышению уровня заработной платы – естественное желание. Однако, нужно заметить, что такое повышение должно быть существенным, то есть эффективность выполнения обязанностей будет прямо пропорциональна получаемым благам. Малое плановое увеличение уровня заработной платы не дает такого эффекта, как единовременное (периодичное) существенное увеличение.

В настоящее время на предприятиях распространены две основные формы оплаты труда, представленные на рисунке 1 [4, с.193]:

Сдельная форма заработной платы. В такой форме заработок определяется количеством произведенной продукции, учитывается качество, сложность и условия труда.

Повременная форма заработной платы. В такой форме заработок определяется количеством времени, затраченного на выполнение трудовых обязанностей, которое учитывает квалификацию работника и условия его. Надо также отметить, что время принимается во внимание не календарное, а нормативное, предусмотренное тарифной системой.

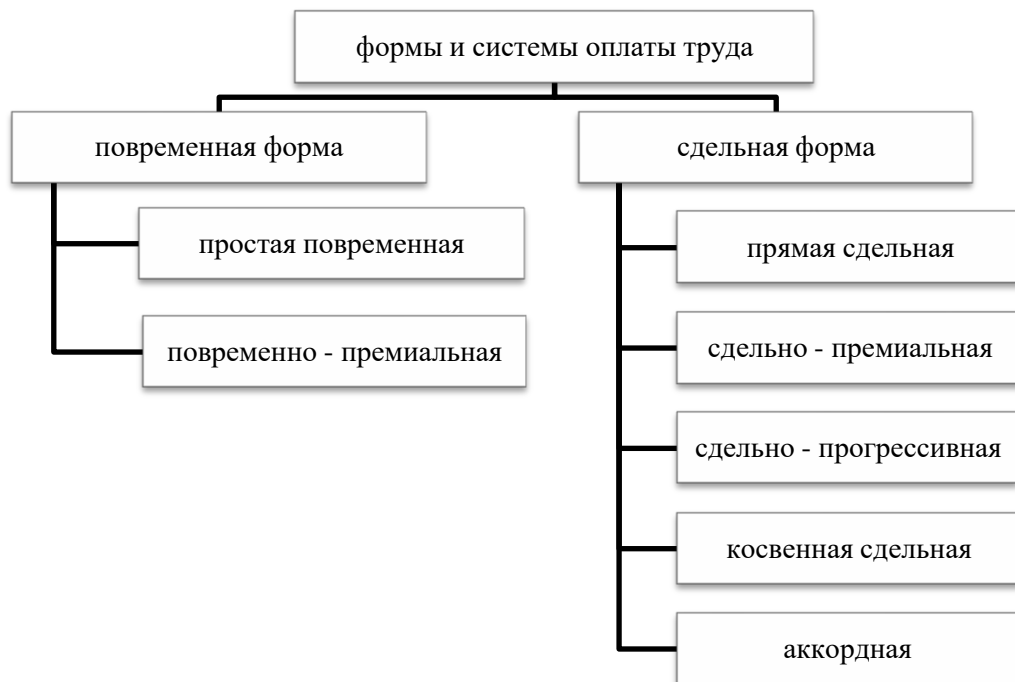


Рисунок 1 – Формы и системы оплаты труда

Для обеих форм оплаты труда существуют отправные точки – расценки, которые позволяют определить минимальные нормативы, которые являются базой для расчетов при использовании различных систем.

При сдельной форме расценки на единицу продукции определяются на основе использования данных по разрядам работы, тарифных ставок и окладов, а также норм выработки или времени. Единицей сдельной формы являются сдельные расценки, которые определяют через два алгоритма [5, с.180]:

- деления тарифной ставки по соответствующему разряду на норму выработки,
- умножение тарифной ставки на установленную норму времени.

Повременная оплата использует в качестве базы нормированные задания, а для выполнения функций или объемов работ устанавливаются нормы обслуживания или численности работников. Какая сдельная, так и

премиальная оплата труда может осуществляться индивидуально и коллективно.

Используемые формы оплаты труда обладают как плюсами, так и минусами [6, с.195].

Например, для эффективности сдельной оплаты труда необходимо учитывать то, что она может создавать мощный мотивационный эффект, который проявляется на уровне конкретного работника, участка работ и специфики производства. Применимость данной формы в производстве определяется возможностью нормирования труда, хотя нецелесообразно применять данную форму тогда, когда ухудшается качество продукции, нарушаются режимы производства, существует перерасход материалов и пр.

Для повременной оплаты труда важен фактор отсутствия увеличения объемов производства и строгая регламентация производственных процессов.

Сдельная форма может быть применена как в индивидуальной, так и в коллективной форме. В коллективной форме реализуется подрядная система, при которой заключается договор, на основании которого одна сторона выполняет работу (подряд), а другая оплачивает работу после ее завершения.

Повременная заработная плата имеет свои особенности, которые зависят от сложности труда, который может быть простым или сложным, а также низкоквалифицированным или высококвалифицированным. Тарифная ставка 1 разряда, соответствующая низкоквалифицированным работам – это установленный минимум за единицу отработанного времени, который корректируется в зависимости от разрядом и увеличения сложности работ. Такие тарифные ставки могут быть часовыми и дневными [7, с.122].

Уровень квалификации определяют тарифные сетки, которые задают соотношение между тарифным разрядом и тарифным коэффициентом. Тарифный коэффициент самого низшего разряда равен единице, повышение квалификации предполагает корректировку на определенный коэффициент.

В рамках повременной системы работает и система должностных окладов для категории административно – управленческого персонала. Должностной оклад – точный размер оплаты труда, который установлен по занимаемой должности. Должностные оклады как правило задаются из диапазона значений, что позволяет установить градацию для разных категорий руководителей и специалистов [9, с.208].

Разновидностями или системами сдельной формы являются: прямая сдельная, сдельно – премиальная, аккордная, сдельно – прогрессивная, косвенно – сдельная оплаты труда. Характеристика систем сдельной формы оплаты труда приведена на рисунке 2.

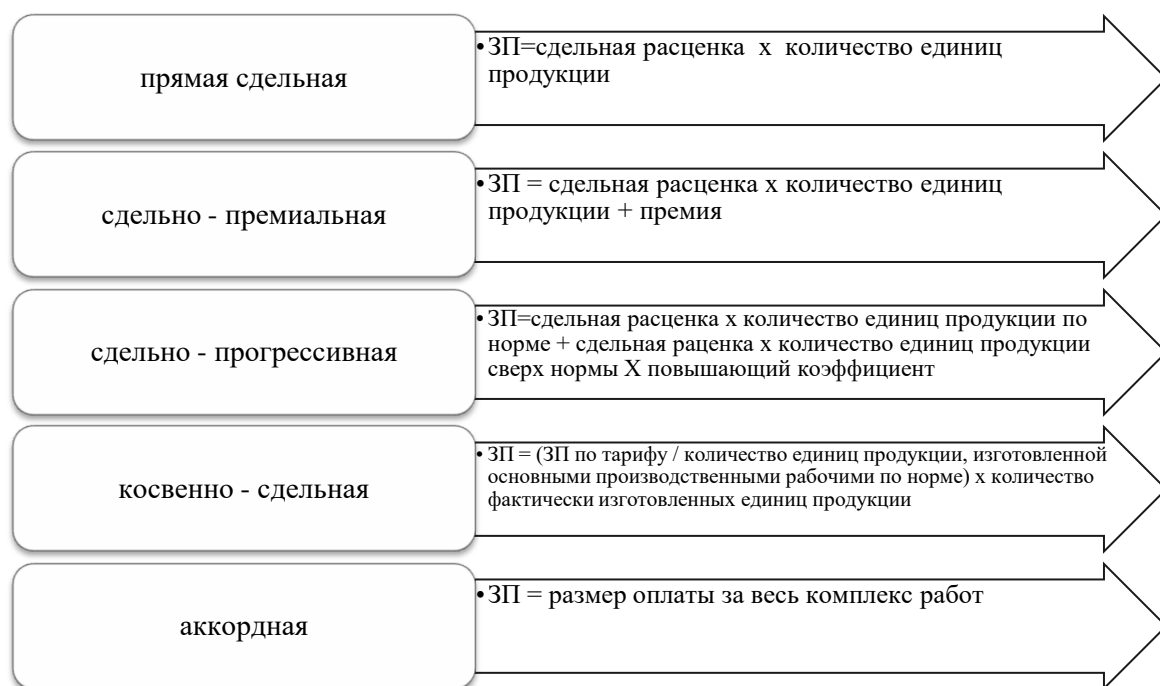


Рисунок 2 – Системы сдельной формы оплаты труда

Прямая сдельная система оплаты труда. Достаточно простая в расчете форма, в ней оплата труда находится в прямой зависимости от производительности труда. Для расчета используются твердые сдельные расценки, которые установлены для необходимой квалификации. Общая схема расчета: количество произведенной продукции * сдельная расценка.

Сдельно-премиальная система оплаты труда. Отличается от первой системы тем, что в ней предусмотрено премирование в случае перевыполнение плана или за достижение определенных показателей производственной деятельности. Общая схема расчета: количество произведенной продукции*сдельная расценка+ премии.

Аккордная система оплаты труда. Используется в тех случаях, когда работы оцениваются в заданных временных рамках. Общая схема расчета: конкретная сумма оплаты труда за весь комплекс работ.

Сдельно-прогрессивная система оплаты труда. В этой форме существует план (100%), за выполнение продукции в пределах которого осуществляется оплата труда по сдельным расценкам. В случае превышения норм расценки увеличиваются на определенный повышающий коэффициент (не более 2). Общая схема расчета: количество произведенной продукции*сдельная расценка (по норме 100%)+ количество произведенной продукции*сдельная расценка* повышающий коэффициент (свыше 100%).

Косвенно-сдельная система оплаты труда используется для оплаты труда рабочих, которые заняты обслуживанием оборудования и рабочих мест. Сдельные расценки рассчитываются исходя из количества продукции, которая производится рабочими, которые заняты в производстве на обслуживаемых станках. Общая схема расчета: (плановое количество произведенной продукции, которая произведена основными рабочими*сдельная расценка)/фактическое количество произведенной продукции

Разновидности повременной системы оплаты труда.

В рамках повременной формы оплаты труда выделяется простая повременная и повременно – премиальная системы [10, с.170], представленные на рисунке 3.

Простая повременная система оплаты труда. Предусматривает оплату за конкретное количество отработанного времени вне зависимости от

количества работ. Схема расчета: тарифная ставка* фактически отработанное время.

Повременно-премиальная система оплаты труда дополнительно включает премии. Схема расчета: тарифная ставка* фактически отработанное время+премия.

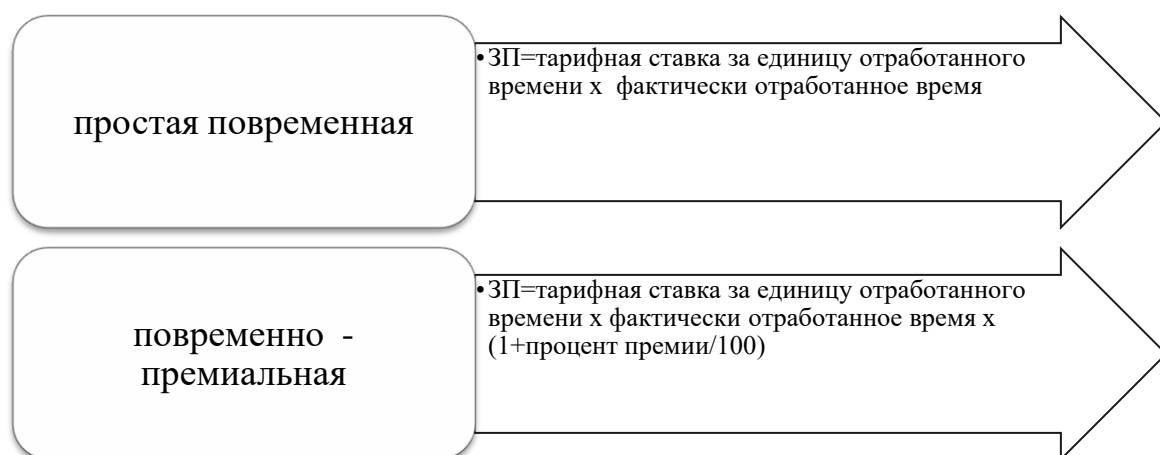


Рисунок 3 – Системы повременной формы оплаты труда

Смешанная система оплаты труда, представленная на рисунке 4, является синтезом традиционной сдельной и повременной форм оплат труда. В системе оплаты труда смешанного типа выделяют плавающие оклады, комиссионные формы, дилерские механизмы [11, с.112].



Рисунок 4 – Смешанные формы оплаты труда

«Плавающая» система предусматривает ежемесячную выплату, размеры оплаты труда зависят от конечного результата и качества результата.

Комиссионная форма предусматривает выделение средств на оплату труда исходя из общего дохода от реализации продукции в виде конечного процента.

Дилерская форма предусматривает определенную схему, при которой работник приобретает товары для перепродажи, а разница в цене и формирует их доход.

Бестарифная система оплаты труда. При использованной данной системы заработная плата работников – это доля в фонде оплаты труда, которая определяется рядом факторов: уровня квалификации, коэффициента трудового участия или фактически отработанного времени. Квалифицированный уровень устанавливается для всех работников и определяется как отношение фактической заработной платы на сложившийся минимальный уровень заработной платы. Работники распределены по 10 квалификационным группам, для каждой из которых установлен квалификационный уровень, что позволяет реализовать возможности материального стимулирования, так как он способен увеличиваться [12, с. 138].

В рамках бестарифной системы может действовать ее разновидность – контрактная система, которая предполагает заключение договора на конкретный срок, в котором оговорены условия труда, права и обязанности обеих сторон, режим работы, оплата труда, срок действия контракта. Контрактная система четко распределяет права и обязанности, оговаривает систему заработка, что делает ее достаточно эффективной в рыночных условиях.

Вывод. Рассмотрев систему оплаты труда, можно отметить ее сложность и структурность, которая позволяет говорить о применении

формы вознаграждения в рамках любых организаций, обладающих спецификой производства.

1.2 Состав, порядок и требования к формированию расходов по оплате труда

Чтобы затраты предприятия могли быть учтены в составе расходов на оплату труда, они должны удовлетворять следующим условиям [13, с.119]:

- соответствуют нормам законодательства РФ или действующими нормам СССР, трудовым договорам и условиям коллективных договоров;
- соответствовать критериям: экономическая обоснованность затрат, документальное подтверждение, направленность на получение дохода.

Перечень расходов на оплату труда определяет статья 255 НК РФ, который определяет следующую группировку расходов по категориям:

- выплаты по тарифным ставкам, должностным окладам, сдельным расценкам (сотрудникам, состоящим в штате организации, не состоящим в штате, и т. д.);
- стимулирующие и поощрительные выплаты и надбавки (премии за производственные результаты, надбавки к тарифным ставкам и т. д.);
- компенсационные выплаты, связанные с режимом работы или условиями труда (надбавки за сверхурочные работы, компенсации за неиспользованный отпуск и т. д.);
- возмещение затрат по уплате процентов по кредитам и займам на приобретение жилья;
- расходы, связанные с содержанием сотрудников (стоимость бесплатно предоставляемого жилья, питания, спецодежды по требованиям законодательства и т. д.);
- отчисления в резервы на предстоящую оплату отпусков и на выплату ежегодного вознаграждения за выслугу лет.

Также к расходам могут относиться затраты по ДМС, добровольное пенсионное страхование и негосударственное пенсионное обеспечение, дополнительные взносы предприятия на накопительную часть трудовой пенсии, то есть перечень, который указан в НК РФ, не является закрытым; в категорию затрат на оплату труда могут относиться и иные расходы при условии, что они соответствуют условиям, указанным выше. В состав расходов включаются выплаты работникам в денежной и натуральной форме.

Также заработная плата может включать дополнительные выплаты, среди которых можно выделить:

Премии. Это один из распространенных способов мотивации. Здесь можно выделять квартальные, месячные премии, премии за выслугу и т.п. Премии могут выдаваться спонтанно, например, за успехи в работе. Такой эффект неожиданности может повышать заинтересованность, но также он может дать обратный результат. Работник может оказаться в ситуации, при которой он понимает или не понимает, за что именно он получает премию. Поэтому для повышения эффекта возникает необходимость в информировании сотрудников о ситуациях, в которых происходит выдача премиальных. Распространена ситуация, в которой премии выдаются ежемесячно. В таком случае они представляют собой часть стабильного ежемесячного дохода, поэтому воспринимаются работниками как должное [14, с.167].

Проценты. Такой способ, выраженный в денежной форме, действует в сфере торговли. Представляет собой он процент выручки, который выплачивается работнику в зависимости от эффективности осуществляемых им продаж. То есть, работник получает большую сумму, если он дает больший объем продаж. В этом случае налицо существенный эффект, так как каждый работник стремится к максимальному объему, так как это существенно увеличивает объем его денежных поступлений за месяц и,

следовательно, он может рассчитывать на большее удовлетворение своих потребностей [15, с.80].

Бонусы. Относятся к видам материальной мотивации, представляя собой фиксированную сумму денежных средств.

Для менеджеров высшего звена могут использоваться тантьемы – дополнительные вознаграждения. Они представляют собой выплаты, которые даются за вклад в улучшение всех показателей деятельности организации.

Также в данную систему включают компенсационные пакеты (социальный пакет), который сотрудники получают в зависимости от занимаемой должности, уровня профессионала и т.п. Составляющие компенсационного пакета называют бенефитами. В России в социальный пакет включаются обязательные и необязательные бенефиты. К обязательным бенефитам относят: оплату листков временной нетрудоспособности, выплату отпускных, медицинское страхование, отчисления в ПФР. Необязательные или добровольные бенефиты зависят от работодателей. К ним можно отнести: добровольное медицинское страхование, накопительные пенсионные инструменты, дополнительное медицинское обслуживание, страхование, компенсации расходов на сотовую связь, транспорт, использование служебного транспорта и т.п.[16, с.155]

Доплаты могут быть учтены в расходах, если они предусмотрены установленной системой оплаты труда, а результаты работы связаны с профессией человека и занимаемой им должностью. Если эти условия не выполняются, то такие расход не являются экономически обоснованными, то есть не могут быть включены в систему оплаты труда согласно ст.252 и 270 НК РФ.

Формирование расходов на оплату труда соответствует операции по составлению бюджета оплаты труда, в рамках которого определяются расходы, связанные с выплатой заработной платы и дополнительных выплат работникам в плановом периоде. Планирование фондов оплаты труда (ФОТ)

предприятие осуществляет самостоятельно, что предопределяется принятыми формами и системами оплаты труда, которые закреплены в трудовых контрактах, договорах и соответствуют трудовому и налоговому законодательству. Формирование бюджета ФОТ определяется среднесписочной численностью работников, среднегодовой заработной платой одного работника, определяемой в соответствии с принятыми методиками: через среднедневную заработную плату и количество отработанных дней работником за год или через среднечасовую заработную плату и продолжительность рабочей смены.

Оплата труда включает переменную и условно-постоянную части [17, с.172], что представлено на рисунке 5.

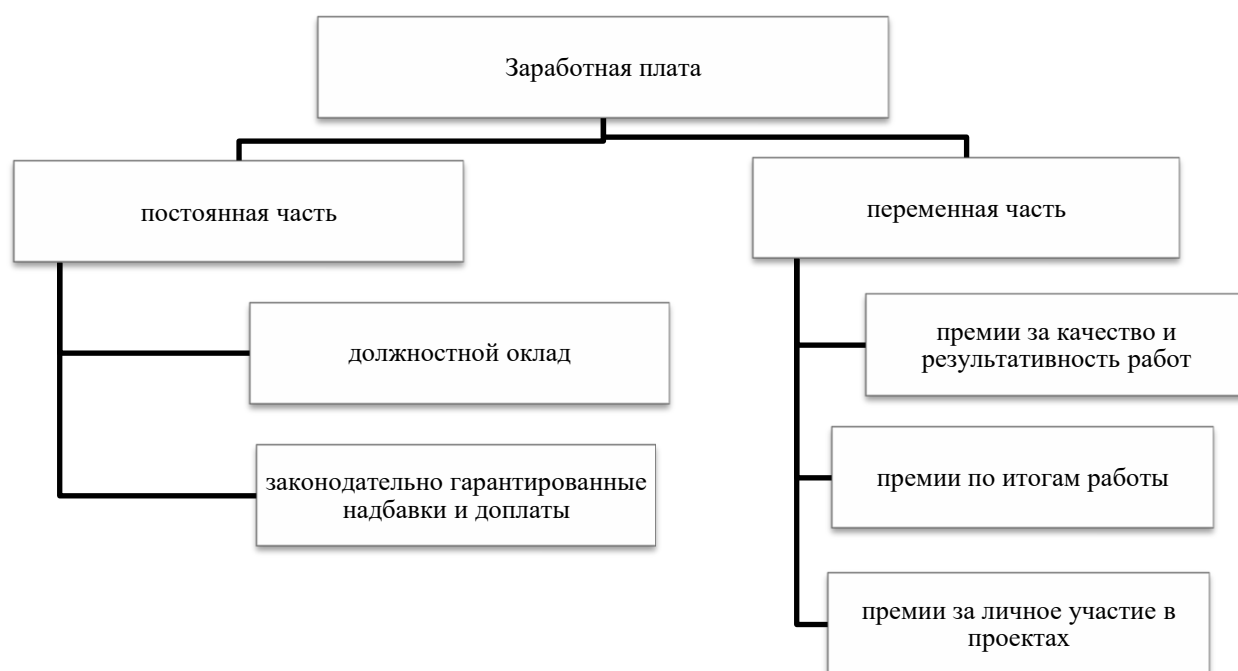


Рисунок 5 – Структура заработной платы

Источник формирования переменной части - это потребность в персонале, рассчитанная на основе плана производства и нормативов сдельных расценок и тарифов. Условно-постоянная часть - это оклады, тарифные ставки, плановый ФРВ, стимулирующие и компенсационные выплаты. ФОТ формируется для полного списочного состава, в его

структуры выделяют на затраты промышленно - производственный персонал и непромышленный персонал.

При формировании ФОТ затраты на оплату труда подразделяются по::

- структурным подразделениям;
- категориям рабочих;
- отнесению затрат, которые учитываются для налогообложения или финансируются за счет прибыли;
- по системам оплаты труда.

Ст.136 ТК РФ определяет порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника [18,с.139]:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Вывод. Можно отметить достаточно мощное регулирование начисления оплаты труда. В целом заработная плата состоит из двух частей – постоянной и переменной, которая позволяет учитывать различные факторы деятельности работника и обеспечивать вознаграждение.

1.3 Отражение расходов на оплату труда в бухгалтерском и налоговом учете

Положение по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом Минфина России от 06.05.1999 №33н, устанавливает единую номенклатуру экономических элементов расходов по обычным видам деятельности для всех организаций:

- материальные затраты (за вычетом стоимости возвратных отходов);
- затраты на оплату труда;
- отчисления на социальные нужды; амортизация;
- прочие затраты.

Элемент «Затраты на оплату труда» отражает расходы на заработную плату всех категорий персонала, который привлекается по: трудовым договорам, совместительству, договорам гражданско – правового характера и иным основаниям. В расходы на оплату труда включаются премии, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

Расходы на оплату труда отражаются в бухгалтерском учете по мере начисления заработной платы и представляют собой обязательства организации. Отчисления на социальные нужды – это обязательные отчисления согласно законодательным нормам органов социального страхования, ПФР, фонда медицинского страхования. Такие отчисления рассчитываются на базе сумм расходов на оплату труда, которые включены в себестоимость продукции, работ, услуг. Некоторые виды оплат труда не предполагают начисление страховых взносов.

Начисление заработной платы в бухгалтерском учете отражается корреспонденцией счетов, представленных в таблице 1.

Таблица 1 – Начисление заработной платы работникам

Дебет	Кредит	Содержание операции
20,23,25,26,29,44	70	Начислена заработная плата персоналу за отработанное время
70	76	Отражена депонированная заработная плата
70	50,51	Отражена выплата начисленной заработной платы за текущий период
76	50,51	Отражена выплата депонированной заработной платы
70	68	Удержан НДФЛ 13%
20	69	Отражены отчисления на социальные нужды

Для отражения в бухгалтерском учете хозрасчетных организаций используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», счет пассивный, формирует обязательства организации перед работниками. Для отражения включения начислений используется счет 20 «Основное производство», который отражает себестоимость общего выпуска продукции на предприятии. При условии реализации учетной политики могут быть

также счета 23 «Вспомогательные производства» и 29 «Обслуживающие производства», которые отражают расходы на оплату труда вспомогательного персонала и персонала обслуживающих производств; счет 25 «Общепроизводственные расходы», который позволяет отразить расходы на оплату труда основного промышленно - производственного персонала по цехам и производственным подразделениям организации; счет 26 «Общехозяйственные расходы», которые отражают расходы на оплату труда АУП и специалистов [19, с.175].

Основаниями для начисления заработной платы в бухгалтерском учете являются документы, которые содержат данные, являющиеся исходными для процесса начисления, в частности: приказ о приеме на работу, трудовой договор, приказы по организации, касающиеся вопросов начисления. Эти документы рассматриваются комплексно с документами, которые отражают фактический учет рабочего времени при повременной форме оплаты труда или сдельные наряды при сдельной форме оплаты труда. К таким документам можно отнести: табель учета рабочего времени, табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда, сдельный наряд, акт выполненных работ, расчетные листки и пр.

Для начисления и выплат организация использует унифицированные формы первичных документов, которые утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», если же формы документов, которые необходимы организации, не утверждены, она вправе разработать и утвердить их самостоятельно.

Оклады работников, являющиеся отправной точкой при начислении оплаты труда, указываются в приказе о приеме на работу (форма № Т-1, Т-1а). На величину оплаты труда влияет разряд, который указывается в трудовом договоре или штатном расписании, что позволяет установить его при расчете оплаты труда. Приказ о приеме на работу является основанием

для заполнения личной карточки (форма №Т-2) и лицевого счета (форма №Т-54), которые отражают все текущие начисления и расчетные показатели.

Оклады, тарифные ставки, другие показатели, влияющие на расчет заработной платы, могут изменяться тогда, когда работник переводится на другую работу или в другую местность, что отражается в приказе о переводе работника (формы №Т-5 и Т-5а).

Коллективная сдельная оплата труда основана на использовании на коллективных сдельных расценок, базой для которых является размер тарифной ставки членов бригады комплексную норму выработки. Учет выработки ведут мастера или бригадиры, которые заполняют в зависимости от выполнения работ наряды на сдельную работу; ведомости учета выполненных работ; маршрутные карты; наряд-книжки; акты о приемке выполненных работ; нормированные задания повременщиков и пр. Необходимые формы для определения сдельной оплаты труда не предусмотрено, поэтому необходимые формы организация разрабатывает самостоятельно. Единственным документом, который находится в альбоме унифицированных форм, является «Рапорт – наряд о работе строительной машины (механизма)» (форма №ЭСМ-4). Организация может использовать и ранее действующие, не отмененные, однако, и не обязательные к применению в настоящее время формы: «Рапорт о выработке бригады» (форма №Т-17), «Рапорт о выработке за смену» (форма №Т-22), «Наряд на сдельные работы» (форма №Т-40) и пр. Основой для заполнения соответствующих документов по учету сдельной оплаты труда являются технологические карты, действующие расценки, учитывающие производственную программу цеха и графика работ. Чаще всего при сдельной оплате расценки за единицу продукции постоянны и заработок определить достаточно легко, основанием для чего являются приказы, указывающие величину сдельной расценки. Для учета начислений при сдельно – прогрессивной форме также учитываются условия, определенные в трудовых договорах и приказах для определения повышающего

коэффициента. Системы сдельной оплаты труда ориентированы на использование нарядов и данных, которые требуются для расчета специфических особенностей сдельной оплаты труда [20, с.155].

Отклонения от нормальных условий работы предусматривают выплату доплат, размеры которых фиксируются в трудовом договоре. Оформление доплат производится на основании следующих документов [21, с.220]:

- дополнительные операции, которые не предусматривает технология производства оформляются нарядом на сдельную работу с отличительным знаком,
- отклонения от нормальных условий отражаются выпиской листка на доплату,
- простои, которые произошли не по вине работников, оформляются листком учета простоев, который отражает причитающуюся к выплате за простои сумму.

Расчет заработной платы отражается либо в расчетной ведомости (форма №Т-51), либо в расчетно - платежной ведомости (форма №Т-49). При сдельной форме может применяться табель – расчет (форма №Т-42). Также используется лицевой счет. Современные информационные технологии, позволяющие рассчитывать заработную плату по любым формам, сохраняют информацию о расчете на ПК и позволяют выделять расчетные документы в любой форме. Формы по сути одинаковы, отличаются только общей группировкой информации, а также сочетанием и выделением отдельных структурных элементов.

Расчет заработной платы всех работников за месяц и ее выдача из кассы может осуществляться при помощи расчетно-платежной ведомости (рисунок 6), которая также является и регистром аналитического учета. В некоторых организациях используют отдельно расчетные и платежные ведомости.

Учет депонированной зарплаты ведется в книге учета депонентов, заполняемой на основании реестра депонированной заработной платы.

В случае выдачи заработной платы через кассу организация получает с расчетного счета средства, которые необходимы для выплаты, в течение трех дней заработная плата должна быть выплачена. Неполученная в срок заработная плата переводится в состав депонированной заработной платы и является обязательством организации (рисунок 9).

РЕЕСТР ДЕПониРОВАННЫХ СУММ № 5

14.09.2012

Табельный номер	Фамилия, имя, отчество	Отнесено на счет депонентов		
		Месяц, год	Платежная ведомость	Сумма, руб.
0000000175	Корпушов Александр Алексеевич	сентябрь, 2012	№ 22	7200,00
0000000088	Соловьев Андрей Васильевич	сентябрь, 2012	№ 22	5312,00
ИТОГО				12512

Рисунок 9 – Реестр депонированных сумм

На сумму выдачи заработной платы из кассы составляется один расходный кассовый ордер, сумма которого соответствует сумме выданной зарплаты. Суммы, которые остались в кассе сверх выданных, должны быть сданы в банк [22, с.140].

Выдача заработной платы через банковскую карту схематично проще выплаты через кассу, так как существенно упрощается схема расчетов, обеспечивается безопасность и конфиденциальность информации. сохраняется конфиденциальная информация об уровне заработной платы. При такой форме выплаты отсутствует понятие депонента, так как работник получает заработную плату не лично, а через кредитное учреждение.

Для облегчения расчетов организации могут использовать информационные системы бухгалтерского учета, которые широко применяются в настоящее время, реализуя автоматизацию расчетов, в т.ч. и по заработной плате. Среди известных программных продуктов можно назвать 1С: Зарплата и кадры (1С: Предприятие, 1С: Бухгалтерия); БЕСТ,

Парус; Форум; Бухсофт; Минизарплата; Программа зарплата, табель, кадры и многие другие. Каждый из программных продуктов обладает своими достоинствами и недостатками [23, с.15].

Сейчас очень распространена в бухгалтерской практике программа 1С. Она представляет собой структурную систему для ведения всех видов учета на предприятии, в том числе и учет заработной платы. В общей конфигурации выделяется отдельный модуль 1С: Зарплата и кадры, а также возможно при работе использовать встроенные модули расчета заработной платы в 1С: Бухгалтерия или 1С: Предприятие.

Механизм учета выплаты заработной платы в 1С: Зарплата и кадры представлен на рисунке 9.

Расчетный листок за Январь 2015

Организация: Альфа		Цех: 1	
Александров Иван Сергеевич		Рабочий	
К выплате: 19 360			
Общий обязательный доход: 28 000			
Применено начислено по НДФЛ:			
Вид	Период	Оработано	Опечено
Дни	Часы	Дни	Часы
Сумма	Сумма	Сумма	Сумма
1. Начислено		2. Удержано	
Оплата по линии		НДФЛ начисленный по	
показателю:		ставке 13/30%	
Тарифная ставка месячная -			
20 000			
Районный коэффициент			
показатель:			
Процент оплаты - 40			
Всего начислено		Всего удержано	
28 000,00		3 640,00	
3. Доходы в натуральной форме		4. Выплачено	
Всего натуральных доходов		Четырехквартальный	
Доля на предприятии на начало месяца		на 10.01.2015	
19 360,00		2 000,00	
в том числе:		Доля на предприятии на конец месяца	
доходы удержанного НДФЛ на начало периода		19 360,00	
		в том числе:	
		доходы удержанного НДФЛ на конец периода	

Расчетный листок за Февраль 2015

Организация: Альфа		Цех: 1	
Александров Иван Сергеевич		Рабочий	
К выплате:			
Общий обязательный доход: 28 000			
Применено начислено по НДФЛ:			
Вид	Период	Оработано	Опечено
Дни	Часы	Дни	Часы
Сумма	Сумма	Сумма	Сумма
3. Доходы в натуральной форме		4. Выплачено	
Всего натуральных доходов		Четырехквартальный	
Доля на предприятии на начало месяца		на 10.01.2015	
19 360,00		2 000,00	
в том числе:		Доля на предприятии на конец месяца	
доходы удержанного НДФЛ на начало периода		19 360,00	
		в том числе:	
		доходы удержанного НДФЛ на конец периода	

ЗУП 2.5

Зарплата к выплате организацией: Провести

Организация: Альфа Номер: 00000000004 от 10.02.2015 12:00:01

Подразделение: Ответственный: Администратор

Месячноначисления: Январь 2015 Способ выплаты: Через кассу

Выплатить: Зарплата

Расчетный листок к выплате

Заполнение формы принта/экспорт суммами

Сотрудники

Добавить	Удалить	Выбор по условию	Удалить пустые	Отметка выплаты
К. П. №	Сотрудник	Выплата	Было начислено	Отложено
1	Александров Иван Сергеевич	19 360,00	19 360,00	Выплачено
Итого:		19 360,00	19 360,00	

Документ проведен. Ведомость полностью отпечата (используется упрощенный учет взаиморасчетов)

Комментарий:

Форма T.53 | Печать | ОК | Закрыть

Рисунок 9 – Механизм учета выплаты заработной платы

Программа «1С:Зарплата и Кадры» позволяет вести расчет заработной платы и кадровый учета в хозрасчетных и бюджетных организациях. Система универсальна и позволяет решать все необходимые текущие задачи и получать любые формы отчетов.

Основные функциональные возможности: наличие всех необходимых документов и форм отчетов; расчет заработной платы (различные формы и системы оплаты труда, учет отработанного времени, учет северных и

районных особенностей, кадровый учет и ведение штатного расписания). Программа предоставляет множество возможностей.

Состав расходов для целей налогообложения определяют ст.253 и 265 НК РФ, что отражено на рисунке 10.

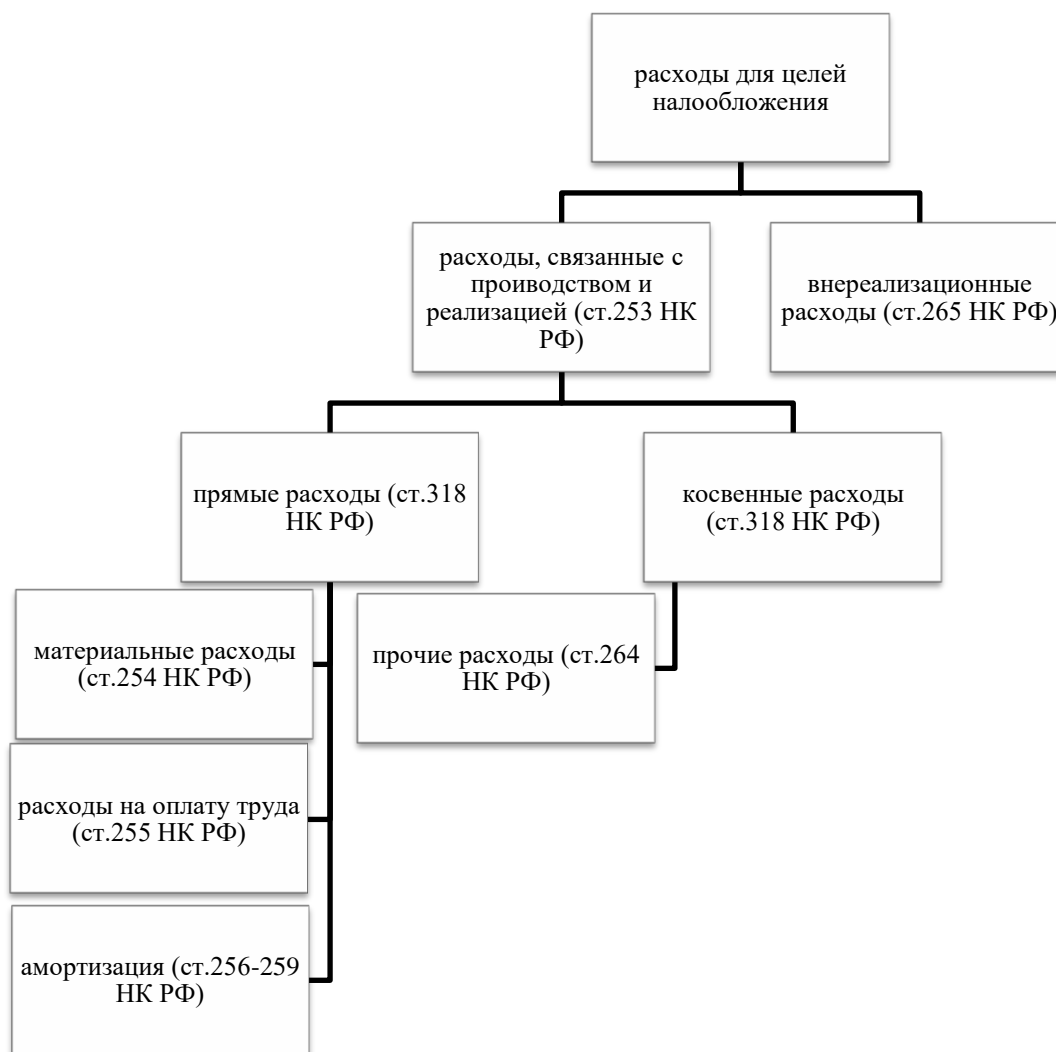


Рисунок 10 – Состав расходов для целей налогообложения

Как показывает рисунок 10, расходы на оплату труда относятся к прямым расходам, связанным с производством и реализацией продукции. Они регулируются ст.255 НК РФ. В расходы налогоплательщика на оплату труда включаются:

- начисления в денежной и натуральной формах;
- стимулирующие начисления и надбавки;

- компенсационные начисления, связанные с режимом работы или условиями труда;
- премии и единовременные поощрительные начисления;
- расходы, связанные с содержанием работников, законодательству РФ, трудовым и коллективным договора.

Состав расходов на оплату труда раскрывают 25 пунктов ст. 255 НК РФ.

Для ведения налогового учета используются регистры бухгалтерского учета, что позволяет делать порядок учета хозяйственных операций для целей налогообложения, который предусматривает гл.25 НК РФ. Условием является то, что организация заявляет о том, какие именно из регистров бухгалтерского учета являются источниками для ведения налогового учета. Ведомость распределения начисленной заработной платы по направлениям затрат является подтверждением данных налогового учета. Данные ведомости по направлениям затрат, которые отражаются по дебету счетов 20 и 23 используются в налоговом учете с целью получения информации о прямых расходах; данные по дебету счетов 25 и 26 позволяют обобщить информацию о косвенных расходах на производство и реализацию.

Вывод. Начисление заработной платы в бухгалтерском учете производится на основании определенного перечня первичных документов, для учета используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Широкие возможности по автоматизации учета заработной платы предоставляют автоматизированные бухгалтерские системы.

Выводы по главе 1.

Главная цель заработной платы – это обеспечение возможностей в воспроизводстве рабочей силы, удовлетворение потребностей людей через повышение качества жизни за счет использования собственного труда. Оплата труда – это непосредственно заработная плата. Чтобы работник был заинтересован в выполнении своих трудовых обязанностей, размер

заработной платы, рассматриваемый как вознаграждение, должен быть существенным и дающим возможность удовлетворять потребности.

В настоящее время на предприятиях распространены две основные формы оплаты труда – сдельная и повременная. В рамках повременной формы выделяются простая повременная и повременно – премиальная; в рамках сдельной формы – прямая сдельная, сдельно – премиальная, сдельно – прогрессивная, косвенно сдельная и аккордная. Каждая система имеет свои особенности и порядок расчета. Помимо основных форм используются смешанные и бестарифные формы, включающие также разнообразные системы оплаты труда.

Оплата труда включает переменную и условно-постоянную части. Условно-постоянная часть - это оклады, тарифные ставки, плановый ФРВ, стимулирующие и компенсационные выплаты. ФОТ формируется для полного списочного состава, в его структуры выделяют на затраты промышленно - производственный персонал и непромышленный персонал.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определяются в соответствии со ст.136 ТК РФ.

Осуществление бухгалтерского учета заработной платы соответствует Положению по бухгалтерскому учету «Расходы организации» ПБУ 10/99, утвержденное Приказом Минфина России от 06.05.1999 №33н. Элемент «Затраты на оплату труда» отражает расходы на заработную плату всех категорий персонала, который привлекается по: трудовым договорам, совместительству, договорам гражданско – правового характера и иным основаниям. В расходы на оплату труда включаются премии, а также выплаты стимулирующего и компенсационного характера. Расходы на оплату труда отражаются в бухгалтерском учете по мере начисления заработной платы и представляют собой обязательства организации. Основаниями для начисления заработной платы в бухгалтерском учете являются документы, которые содержат данные, являющиеся исходными для процесса начисления, в частности: приказ о приеме на работу, трудовой

договор, приказы по организации, касающиеся вопросов начисления. Эти документы рассматриваются комплексно с документами, которые отражают фактический учет рабочего времени при повременной форме оплаты труда или сдельные наряды при сдельной форме оплаты труда. К таким документам можно отнести: табель учета рабочего времени, табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда, сдельный наряд, акт выполненных работ, расчетные листки и пр. Для начисления и выплат организация использует унифицированные формы первичных документов, которые утверждены постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 №1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты», если же формы документов, которые необходимы организации, не утверждены, она вправе разработать и утвердить их самостоятельно.

Заработная плата может выдаваться двумя способами – через кассу наличными или безналичным перечислением на банковскую зарплатную карту. В последнее время последний способ является наиболее распространенным.

П.1 ст.236 НК РФ определяет сумму начислений как объект обложения по единому социальному налогу организации. Налоговая база – это сумма выплат и вознаграждений, который начислил работодатель за налоговый период в пользу работников. Величина в 2016 году – 27,1 (15,1)%.

Для облегчения расчетов организации могут использовать информационные системы бухгалтерского учета, которые широко применяются в настоящее время, реализуя автоматизацию расчетов, в т.ч. и по заработной плате. Среди известных программных продуктов можно назвать 1С: Зарплата и кадры (1С: Предприятие, 1С: Бухгалтерия); БЕСТ, Парус; Форум; Бухсофт; Минизарплата; Программа зарплата, табель, кадры и многие другие.

2 Бухгалтерский учет расходов на оплату труда в ООО РК «Новотранс» г. Кемерово

2.1 Экономическая характеристика компании

Акционерное общество Холдинговая Компания «Новотранс» - это компания, осуществляющая железнодорожные перевозки, складские услуги и ремонт вагонов.

Холдинговая компания «Новотранс» владеет собственным парком вагонов, в настоящее время — более двадцати шести тысяч собственных железнодорожных вагонов. Подвижной состав компании постоянно увеличивается, вагоны поддерживаются в исправном техническом состоянии и имеют разрешение на курсирование без ограничений по железным дорогам России, стран СНГ, Финляндии и Китая. Компания предоставляет своим клиентам полное диспетчерское и информационное сопровождение перевозимых грузов в реальном времени. Перевозки организованы с применением постоянного диспетчерского контроля и управления, самых современных информационных технологий, что позволяет доставить грузы по назначению быстро и в полном объеме. Сегодня компания осуществляет перевозку широкой номенклатуры грузов и обслуживает ведущие предприятия металлургической, угольной, лесной, деревообрабатывающей, пищевой, химической, машиностроительной, нефтеперерабатывающей промышленности.

Цель компании — формирование надежных партнерских отношений, построенных на взаимовыгодной основе. Гарантия достижения поставленной цели — высокие стандарты деловых операций, опыт успешной работы, профессионализм, компетентность и квалификация сотрудников.

Холдинговая компания «Новотранс» — растущий железнодорожный холдинг, постоянно расширяющий спектр предоставляемых услуг, географию перевозок.

В структуру АО «Новотранс» входят следующие дочерние общества (компании – операторы) и вагоноремонтные предприятия:

Грузовая компания «Новотранс»,

Новотранс — Украина,

Трансрейл Кар,

Каширский вагоноремонтный завод «Новотранс»,

ООО «Ремонтная компания «Новотранс» г. Кемерово – объект исследования,

Вагоноремонтное предприятие «Новотранс»,

Бийское вагоноремонтное предприятие «Новотранс».

Основные услуги, предоставляемые компанией:

- предоставление собственного подвижного состава (полувагоны, вагоны-цистерны, вагоны-платформы) под перевозку грузов на железнодорожном транспорте;
- отслеживание движения грузов по территории России и стран-участниц СНГ в режиме "on-line"
- транспортно-экспедиторское обслуживание предприятий, перевозящих грузы железнодорожным транспортом
- услуги логистического комплекса,
- депо-ремонт грузовых вагонов (ремонт колесных пар со сменой элементов, модернизация узлов и деталей, покраска грузовых вагонов)
- производство текущего отцепочного ремонта и подготовка под погрузку вагонов с использованием вагоноремонтной машины «Липчанка»

Объектом исследования в рамках выпускной квалификационной работы является общество с ограниченной ответственностью «Ремонтная компания «Новотранс».

Компания находится по адресу: 650055, г. Кемерово, ул. Сарыгина, д. 22А.

Основным видом по ОКВЭД 35.20.9 - предоставление услуг по ремонту, техническому обслуживанию и переделке железнодорожных локомотивов, трамвайных и прочих моторных вагонов и подвижного состава.

Организационно-правовая форма (ОПФ) — общества с ограниченной ответственностью.

Тип собственности — частная собственность.

Ремонт выполняют службы главного механика, которые фактически образуют ремонтное хозяйство предприятия. Структура управления может быть охарактеризована как централизованная, общее руководство осуществляет главный механик. Виды ремонта проводятся силами ремонтных подразделений. Централизация улучшает качество и повышает производительность труда, снижает себестоимость работ. Административное управление ремонтной службой в рамках предприятия осуществляет главный механик.

Функциональное управление обеспечивает отдел главного механика, в составе которого можно выделить:

- планово-экономическое бюро (ПЭБ),
- бюро труда и заработной платы (БТиЗ),
- конструкторско-технологическое бюро (КТБ),
- производственно-диспетчерское бюро (ПДБ),
- группа планово-предупредительного ремонта.

Такая организационная структура управления позволяет обеспечить наличие информации о состоянии ремонта, своевременную и представление руководителям, которые принимают управленческие решения.

Организационная структура управления отражена на рисунке 11.

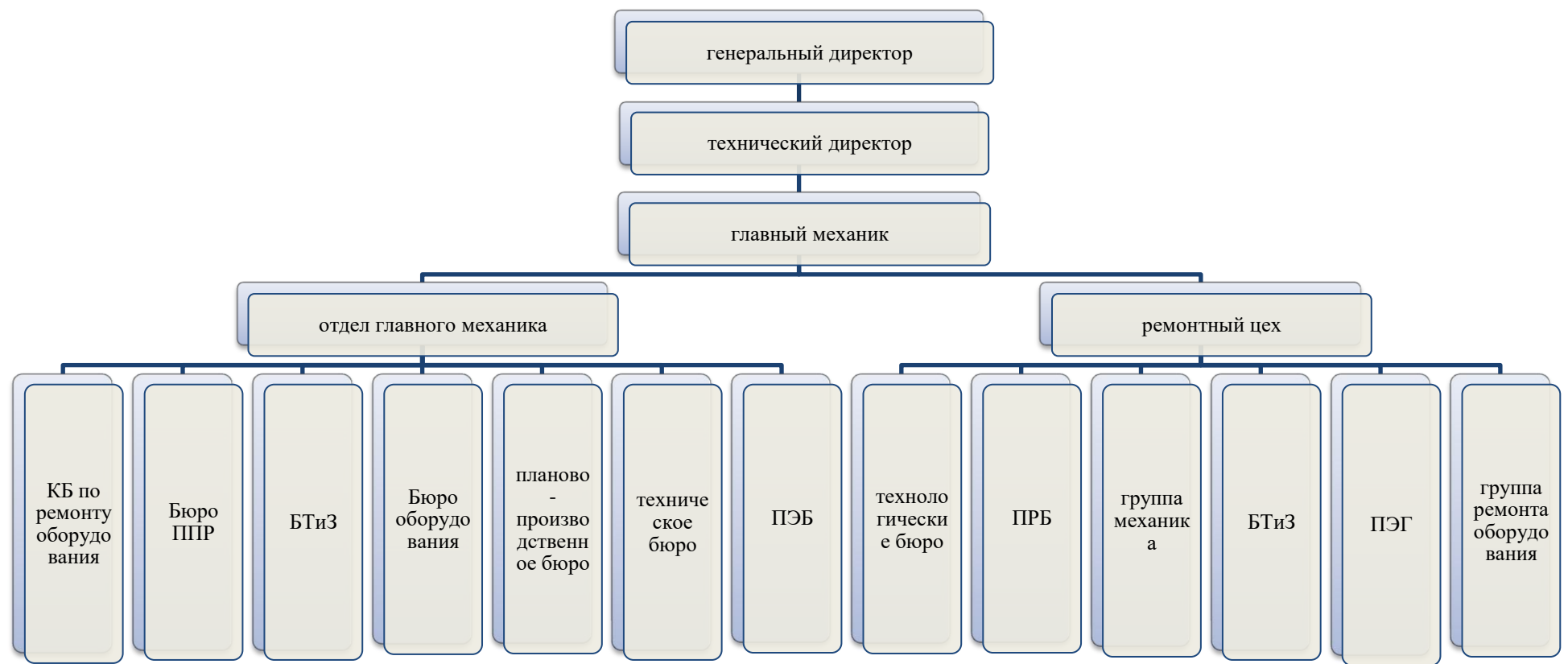


Рисунок 11 – Организационная структура управления ООО «РК «Новотранс»

Во главе организационной структуры находится генеральный директор. Функциями генерального директора является общее руководство производственно-хозяйственной деятельностью компании. Он несет ответственность за принятые решения и результаты хозяйственной деятельности предприятия, а также за сохранность его имущества.

Основными обязанностями генерального директора являются: организация, координация, контроль работы; организация взаимодействия структурных подразделений; стратегическое планирование развития; участие в формировании бюджета, контроль исполнения бюджета; обеспечение документооборота и движения информации в компании, организация договорной работы; координация всех структурных подразделений компании.

Технический директор обеспечивает техническую эксплуатацию оборудования; своевременное проведение ремонтных работ; организует планирование ремонтных работ; контролирует сроки и качество; является членом комиссии по приемке отремонтированного оборудования; обеспечивает наличие материалов и запасных частей, контролирует рациональное использование; планирует, согласует объемы и сроки проведения ремонта; обеспечивает контроль исправности электрооборудования, бесперебойность электроснабжения; разрабатывает инструкции и предложения по мерам противопожарной и противоаварийной безопасности.

Главный механик относится к категории административно – управленческого персонала. Должностными обязанностями главного механика являются: обеспечение работы оборудования, пуск и проверка оборудования, контроль над проведением ремонтных и профильных работ, ведение технической документации и учета.

В таблице 2 приведены основные экономические показатели деятельности ООО «РК «Новотранс» в период 2013-2015 г.г.

Таблица 2 - Основные технико-экономические показатели деятельности предприятия в период 2013-2015 г.г.

показатели	2015	2014	2013	абсолютное отклонение		относительно е отклонение	
				2014/ 2013	2015/ 2013	2014/ 2013	2015/ 2013
Выручка, тыс.руб.	5179313	3342482	1926959	1415523	3252354	173,5	268,8
Чистая прибыль, тыс.руб.	278102	162382	106617	55765	171485	152,3	260,8
численность работников, чел.	172	198	193	5	-21	102,6	89,1
производительность труда одного работника, тыс.руб./чел	30112,28	16881,22	9984,24	6896,98	20128	169,1	301,6
ФЗП, тыс.руб.	87192	96533	61704	34829	25488	156,4	141,3
уровень ФЗП в % к выручке, %	1,7	4,3	3,2	-0,3141	-1,52	90,2	52,6
среднемесячная зарплата 1 работника, тыс.руб.	42,24	40,63	26,64	13,9859	15,60	152,5	158,6
среднегодовая стоимость ОПФ, тыс.руб.	326974	298754	249823	48931	77151	119,6	130,9
фондоотдача, руб/руб	15,84	11,19	7,71	3,48	8,13	145,1	205,4
фондоемкость, руб/руб	0,06	0,09	0,13	-0,04	-0,07	69,2	46,2
фондовооруженность, руб/чел	1901,01	1508,86	1294,42	214,439	606,59	116,6	146,9
оборотные средства, тыс.руб.	7464770	4206017	1180358	3025659	6284412	356,3	632,4
продолжительность одного оборота в днях, дни	518,86	453,01	220,52	232,49	298,34	205,4	235,3
число оборотов, кол-во	0,69	0,79	1,63	-0,84	-0,94	48,5	42,3

Как показывают данные таблицы 2 все показатели имеют тенденцию к увеличению, что положительно характеризует деятельность предприятия. Выручка в 2015 году превышает выручку 2013 года на 3252354 тыс.руб. или на 168,8%, по сравнению с 2014 годом данный показатель увеличился на 1415523 тыс.руб. или на 73,5%. Чистая прибыль стабильно увеличивается, 55765 тыс.руб. в целом или на 52,3% в период 2013-2014 г.г., на 171485 тыс.руб. или на 160,8%. Такое изменение, а также суммарное уменьшение численности работников на 21 чел. повлекло за собой увеличение производительности труда на 20128 тыс.руб. в целом за период или на 201,6%. Также оказал влияние фактор инфляции в 2015 году.

Уменьшается численность работников – численность работающих в 2015 году 172 человека, что меньше базового периода 2013 года на 21 чел.

ФЗП увеличивается на 25488 тыс.руб. или на 41,3% в целом за период, и на 34829 тыс.руб. в период 2013 – 2014 г.г. Все это повлияло на изменение заработной платы, в 2013 году она составляла 26,64 тыс.руб., в 2014 году – 40,63 тыс.руб., в 2015 году – 42,24 тыс.руб. Общее увеличение среднего уровня заработной платы за период составило 15,6 тыс.руб. или 58,6%.

Среднегодовая стоимость ОПФ увеличивается на 77151 тыс.руб. или на 30,88% в целом за рассматриваемый период. Изменение стоимости ОПФ и среднегодовой численности работников влияет на увеличение фондоотдачи на 8,12 руб. или 105,36%, и снижение фондоемкости на 0,06 руб. или на 51,31%. Увеличивается фондовооруженность на 606,52 тыс.руб. или на 46,9%.

Сумма оборотных средств за три года увеличивается на 6284412 тыс.руб. или на 532,42%. Средняя продолжительность одного оборота увеличивается за этот период на 298,34 дня или на 135,29%, а число оборотов снижается на 0,94 оборота или на 57,5%.

Анализ численности персонала по категориям представлен в таблице 3.

Таблица 3 – Анализ численности персонала в период 2013 – 2015 г.г.

категории персонала	численность персонала по категориям, чел.			структура персонала по категориям, %			абсолютное отклонение		относительное отклонение	
	2015	2014	2013	2015	2014	2013	2014/ 2013	2015/ 2013	2014/ 2013	2015/ 2013
1.административно - управленческий персонал	3	3	3	1,74	1,52	1,55	0	0	100,00	100,00
в т.ч.генеральный директор	1	1	1	0,58	0,51	0,52	0	0	100,00	100,00
технический директор	1	1	1	0,58	0,51	0,52	0	0	100,00	100,00
главный механик	1	1	1	0,58	0,51	0,52	0	0	100,00	100,00
2.специалисты	39	45	40	22,67	22,73	20,73	5	-1	112,50	97,50
в т.ч. Отдел главного механика	21	22	20	12,21	11,11	10,36	2	1	110,00	105,00
ремонтного цеха	18	23	20	10,47	11,62	10,36	3	-2	115,00	90,00
3.промышленно - производственный персонал (ремонтный цех)	109	126	127	63,37	63,64	65,80	-1	-18	99,21	85,83
4.обслуживающий персонал	21	24	23	12,21	12,12	11,92	1	-2	104,35	91,30
Итого	172	198	193	100,00	100,00	100,00	5	-21	102,59	89,12

Данные таблицы 3 отражают общее снижение численности персонала в рассматриваемый период на 21 чел. или на 10,88%, в период 2013-2014 г.г. наблюдался прирост численности персонала на 5 чел. или на 2,59%.

За все периоды не изменяется категория АУП, ее численность остается стабильной - 3 чел. Численность специалистов в целом снижается на 1 чел. или на 2,5%, что обусловлено увеличением численности специалистов отдела главного механика на 1 чел. или на 5% и уменьшением численности специалистов ремонтного отдела на 2 чел. или на 10%. В период 2013-2014 г.г. численность увеличивается на 5 чел. или на 12,5%.

В категории промышленно – производственного персонала, к которому относятся рабочие ремонтного цеха, непосредственно занятые в ремонтном производстве, происходит наибольшее уменьшение численности – в целом за период оно составляет 18 чел. или 14,17%. Тенденция к уменьшению данной категории персонала характерна для всех периодов, в период 2013-2014 г.г. численность снижается на 1 чел., а в период 2014-2015 г.г. – на 17 чел., что связано с реорганизацией и сокращением штата.

Изменение категории обслуживающего персонала незначительно – она уменьшилась на 2 чел. или на 9,7%.

Наибольший удельный вес в общей численности работников ООО «РК «Новотранс» приходится на категорию промышленно - производственного персонала во все периоды, в 2015 году она составляет 63,37%. Наблюдается тенденция к уменьшению доли данной группы, что связано с изменением общей численности персонала.

Категория АУП занимает менее 2 %, категория обслуживающего - в среднем 12%. Также достаточно велика доля специалистов, в 2015 году она составляет 22,67%.

На рисунке 12 отражена структура персонала и ее изменение в динамике за 2013- 2015 г.г.

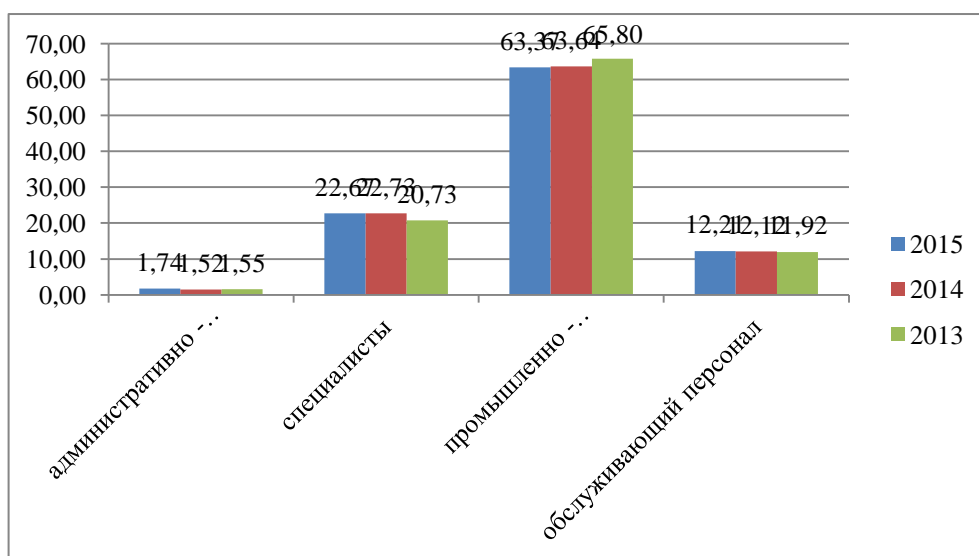


Рисунок 12 – Структура персонала в 2013 – 2015 г.г.

Как показывают данные таблицы 3, среднемесячная заработная плата работников предприятия составляет 30860 рублей.

2.2 Особенности оплаты труда в ремонтных организациях

Основной категорией работников в ремонтных организациях всегда является промышленно - производственный персонал, так как именно он выполняет текущий и плановый ремонт и обеспечивает достижение целей организации. Именно по этой причине особенности оплаты труда определяются в ремонтных организациях с учетом специфики и количественной характеристики промышленно – производственного персонала (ППП).

Для ремонтных рабочих заработная плата строится с использованием повременной формы оплаты труда, поскольку результат труда оценить в количественном выражении достаточно сложно. Самый важный фактор в выполнении производственных задач – не количественные, а качественные показатели.

Основная зарплата ППП определяется как произведение часовой тарифной ставки и трудоемкости работ. Основная заработная плата увеличивается на сумму дополнительной заработной платы, в которой можно выделить премии за качество проведения работ и сокращения сроков простоя ремонтного оборудования. Категории ППП: осмотрщики подвижного состава в пункте технического обслуживания, газорезчики, электрогазосварщики, слесари по ремонту – выполняют работы, для которых применим термин «тяжелые и вредные условия труда», в связи с чем часовые тарифные ставки повышаются на 12%. По ставкам, которые характерны для нормальных условий труда, работают операторы, столяры, мойщики – уборщики подвижного состава, трактористы и подсобные рабочие. Перечисленные категории ППП находятся на повременно - премиальной системе оплаты труда.

Сдельная форма оплаты труда, в частности сдельно-премиальная система, применяется по отношению к рабочим, которые заняты: в пунктах промывки вагонов; текущим ремонтом вагонов при подготовке под погрузку, с отцепкой.

Ремонтные предприятия как правило находятся на круглосуточном режиме работы, в связи с чем при начислении заработной платы учитывается работа в ночное время, в праздничные и выходные дни. Для рабочих, которые заняты в пунктах подготовки вагонов и ПТО, характерны такие выплаты.

Для категорий основных и вспомогательных рабочих в состав заработной платы входит премия, которая устанавливается в процентах от заработка с учетом дополнительных выплат. Также большое влияние имеет квалификационный класс или разряд рабочего. Подобный расчет отражен в формуле (1).

$$П = (Тмес + Дноч + Дпр)^* \quad (1)$$

Где П – уровень оплаты труда,

Тмес – величина оплаты труда за месяц в дневное время,

Дноч – доплаты за работу в ночное время, праздничные и выходные дни,

Дпр – доплаты в виде премий, доплаты согласно классу выполняемых работ или разряду рабочего.

Также предусмотрены в ремонтных организациях затраты на оплату труда за непроработанное время, которые включают: оплату отпусков; оплату времени, затраченного на медицинский осмотр; выполнение государственных обязанностей и пр. Такая категория затрат определяется в величине процента годового ФОТ для каждой группы рабочих.

Также большое влияние на расчет заработной платы имеет процент выполнения норм, которые планируются по каждому виду работ и группе рабочих на основании аналитических данных за предыдущие периоды; квалификационные характеристики работников; сложность выполняемой

работы и некоторые другие факторы. Также влияние оказывают мероприятия, которые касаются совершенствования технологии производства и организации труда, что находит свое отражение в качественных показателях работы.

2.3 Учетная практика бухгалтерского и налогового учета расходов на оплату труда в компании

ООО «РК «Новотранс» - это крупная организация, в которой широко обеспечен производственный процесс, достаточно большое количество работников, следовательно, высока нагрузка на бухгалтера расчетной группы, в должностные обязанности которой входит начисление заработной платы.

Предварительно необходимо отметить, что в организации используется программа «1С: Предприятие» с выделенным модулем «1С: Зарплата и кадры».

Главный бухгалтер ежегодно разрабатывает учетную политику, утверждаемую приказом генерального директора, основанием для этого является Положение по бухгалтерскому учету «Учетная политика организации» ПБУ 1/2008 (утверждено Приказом Минфина РФ от 06.10.2008 г. №106 н (ред. от 18.12.2012)). К учетной политике прилагается рабочий план счетов; первичные документы без типовых форм; регистры налогового учета. Положение об оплате труда работников, являющееся локальным нормативным актом, разрабатывается в соответствии с ТК РФ, НК РФ, Уставом ООО «РК «Новотранс», коллективным договором. Именно этот документ устанавливает порядок оплаты труда, доплаты, систему премирования, порядок расчета премии. Согласно Положению размер заработной платы, который не может быть ниже установленного МРОТ, устанавливает генеральный директор.

Для учета расчетов по заработной плате в организации используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Кредит счета 70 используется для отражения:

- причитающейся работникам оплаты труда,
- оплаты труда, начисление которой обеспечивается за счет резерва

на оплату отпусков и резерва вознаграждений.

По дебету отражаются:

- суммы заработной платы, которая определена как сумма к выплате, перечислением на банковские карты работников (Сбербанк),
- суммы налогов и платежей по исполнительным документам и т.д.

Не выплаченные суммы отражаются как депонированные.

Стандартные корреспонденции счетов приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Содержание бухгалтерских операций по начислению оплаты труда

Дебет	Кредит	Содержание операции
20	70	Начислена заработная плата работникам
96	70	Начислена заработная плата за счет резервов
70	68	Удержан НДФЛ
70	76	Произведены удержания по исполнительным листам
70	51	Отражена выплата заработной платы путем перечисления на расчетный счет
70	76	Отражена депонированная заработная плата

Аналитический учет ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов.

Основанием для начисления заработной платы является табель учета рабочего времени. В Табеле отражаются данные работников, ведется ежедневно учет фактически отработанного времени, отклонения, неявки и их причины, то есть в целом обеспечивается табельный учет.

Начисление оплаты труда по категориям работников производится

Сумма начислений является основанием для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд РФ, фонда социального страхования РФ, федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Налоговая база – это сумма выплат и вознаграждений, который начислил работодатель за налоговый период в пользу работников.

С 1 января 2016 года к социальным выплатам относят:

Отчисления в ПФР – 22% (для лимитов свыше 718 тыс.руб.) и 10% (свыше 796 тыс.руб.),

Ставка отчислений в фонд социального страхования в 2016 году составляет 2,9%,

Отчисления в фонд обязательного медицинского страхования составляют 5,1%.

Таким образом, общая сумма отчислений составляет 27,1% для лимитов свыше 718 тыс.руб. и 15,1% для лимитов свыше 796 тыс.руб.

Суммы страховых взносов рассчитывается от общего ФОТ как соответствующий процент, пример расчета приведен в приложении Г.

В качестве примера расчета повременно – премиальной формы оплаты труда рассмотрим начисление заработной платы начальнику планово – производственного бюро Крымову В.А. Согласно трудовому договору и приказу о приеме на работу установленный оклад – 22500 рублей. Премия по итогам работы за месяц составляет 25%. Также ежемесячно осуществляются выплаты за работу на ПК 5%, применяется повышающий коэффициент 0,2%, компенсационные выплаты за разъездной характер работы 7%. Все доплаты рассчитываются согласно положениям трудового и коллективного договора. В таблице 5 отражены начисления Крымову В.А. за март 2016 г.

Основанием для начисления является табель учета рабочего времени, в котором отражаются выходы и невыходы на работу в течение месяца. Простановка выходов и невыходов на работу по различным причинам отражена в таблице 6.

Таблица 6 - Условные обозначения для заполнения табеля рабочего времени

Наименование показателя	Код
Выходные и праздничные дни	В
Работа в ночное время	Н
Очередные и дополнительные отпуска	О
Нетрудоспособность	Б
Отпуск в связи с родами	Р
Часы сверхурочной работы	С
Прогулы	П
Фактически отработанные часы	Ф
Работа в праздничные дни	РП
Отпуск по учебе	ОУ
Выходные по учебе	ВУ
Неявки с разрешения администрации	А

Табель учета формируется ежедневно, так как используется автоматизированная система регистрации – турникет, в конце месяца отчет формируется на компьютере специалиста по кадрам (подключен по локальной сети к турникету), который после распечатки заверяет сам и у непосредственных руководителей (например, табель для Крымова В.А. заверяется главным механиком, т.к. ППБ относится к отделу главного механика), а затем передает в бухгалтерию.

Выборочная форма табеля учета рабочего времени для Крымова В.А. приведена в таблице 5.

Таблица 5 – Табель учета рабочего времени Крымова В.А. за март 2016 года

Ф.И.О.	Числа месяца																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Крымов Василий Александр ович	ф	ф	ф	ф	в	в	ф	в	ф	ф	ф	в	в	ф	ф	ф	ф	ф	в	в	ф	ф	ф	ф	ф	ф	в	в	фс	фс	ф	ф
	8	8	8	8	0	0	8	0	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	8	0	0	10	9	8	8

На основании табеля в бухгалтерии выполняется начисление заработной платы за месяц в расчетной ведомости. Вариант начисления отражен в таблице 6.

Таблица 6 – Ведомость начислений начальнику планово – производственного бюро Крымову В.А.

Фамилия, инициалы	Должность	Тарифная ставка (часовая, дневная), (оклад), руб.	Отработано дней (часов)		оклад	Начислено, руб.				РК 30%	Всего
			рабочих	выходных и праздничных		Премия 10%	Вредные условия труда 5%	Компенсации за разъездной характер работы 7%	Повышающий коэффициент 20%		
Крымов Василий Александрович	Начальник ППБ	22500,00	21	10	22500,00	2250,00	1250,00	1575,00	5515,00	9927,00	43017,00

Здесь необходимо указать, что 28.03 и 29.03 Крымов В.А. работал сверхурочно, однако, это была его инициатива, приказа о привлечении к сверхурочным работам не было, в связи с чем данная работа не оплачивается.

Можно также отметить, что в организации сверхурочная работа оплачивается по часовой тарифной ставке, которая определяется делением оклада на количество рабочих дней и количество часов.

Например, для Крымова В.А. средняя часовая тарифная ставка за март будет определена как:

$$22500/21/8=133,93 \text{ руб.}$$

Сверхурочные работы в первые два часа оплачиваются в 1,5 размере, последующие два часа – в двойном. Более 4 часов в день сверхурочная работа не допускается.

Каждый человек уплачивает НДФЛ в размере 13%, налогооблагаемая база уменьшается при условии предоставления льгот в соответствии со ст.218-220 НК РФ. У Крымова детей нет, иных условий для получения льгот

нет, поэтому оплата НДФЛ производится в полном объеме. Также по заявлению работника могут производиться удержания из заработной платы, может возмещаться ущерб работодателю, однако, у Крымова таких заявлений нет. В таблице 7 отражено удержание НДФЛ из начисленной заработной плате и определение суммы, подлежащей выдаче.

Таблица 7 – Отражение удержаний из заработной платы и определение суммы к выдаче

Ф.И.О.	Удержано		Сумма, руб.		
	налог на доходы	всего	задолженности		к выплате
			за организацией	за работником	
Крымов Василий Александрович	5592,21	5592,21			37424,79

Расчет начисленных страховых взносов отражается в ведомости начисления и уплаты страховых взносов. Общий расчет приведен в таблице 7.

Таблица 7 – Пример расчета страховых взносов Крымова В.А. за март 2016 года

Ф.И.О.	ПФР 22%	ФСС 2,9%	ФФОМС 5,1%	Итого, руб.
Крымов Василий Александрович	9463,74	903,36	2193,87	12560,97

Начисления в книге хозяйственных операций отражаются согласно таблице 8.

Таблица 8 – Пример отражения начислений в Книге хозяйственных операций за март 2016 года для Крымова В.А.

№	Содержание операции	Сумма, руб.	Дебет	Кредит
1	Начислено: март 2016 года Крымов В.А.	43017	20	70
2	Удержания: НДФЛ Крымов В.А.	5592,21	70	68
3	Отражено начисление страховых взносов:			
	ПФР	9463,74	20	69.2
	ФСС	903,36	20	69.1
	ФФОМС	2193,87	20	69.3
4	Перечислено: заработная плата Крымов В.А.	37424,79	70	51

Начисленная заработная плата, все данные, касающиеся расчета за текущий месяц, переносятся в программу «1С Предприятие», формирующую Расчетную ведомость.

В модуле Зарботная плата используются следующие инструменты для проведения начислений заработной платы работников за месяц:

- заработная плата → формирование списка сотрудников для расчета заработной платы → расчет. Данный инструмент формирует одновременно начисление и расчет удержаний из заработной платы;

- начисление налогов и взносов с ФОТ. Данный инструмент используется для расчета взносов в ПФР, ФСС и ФФОМС.

Ведомости формируются автоматически после выполнения соответствующей команды. В разделе «Налоговый учет» используются формы для формирования отчетов по заработной плате, а также расчетные листки, выдаваемые работникам на руки.

После выполнения расчетной ведомости в программе формируется платежная ведомость, в которой указываются все данные, связанные с

выплатой заработной платы. Согласно платежных ведомостей производится выплата заработной платы на банковские карты работников в установленные согласно коллективному договору сроки – 10 числа каждого месяца.

Выплата через кассу в организации не производится.

Каждый работник получает на руки расчетный листок, в котором указываются все данные, касающиеся начисления заработной платы, расчета налогов, определения суммы заработной платы к выплате.

Для расчета НДФЛ в компании применяют Регистр налогового учета по НДФЛ, в котором указывают сведения о налоговом агенте, сведения о налогоплательщике, право на налоговые вычеты, предусмотренные статьей 218, подпунктом 4 пункта 1 статьи 219, подпунктом 2 пункта 1 статьи 220 НКРФ, и делают расчет налоговой базы и НДФЛ.

Бухгалтер делает Свод начислений и удержаний за месяц, в котором указывается количество отработанных дней, часов и сумм заработка, а также удержаний, выплат, что приведено в приложении В.

Далее рассмотрим специфику начисления оплаты труда для категории промышленно – производственного персонала, для которых характерна: посменная занятость, выходы в ночное время и работа в праздничные дни, тяжелые условия труда (12%), разряд рабочего.

Расчет заработной платы производится относительно 1 разряда, который корректируется на повышающий коэффициент в соответствии с разрядом.

Часовая тарифная ставка рабочего 1 разряда (оклад), работающего по повременной системе оплаты труда составляет 51,12 руб. У сдельщиков эта сумма увеличивается на 5%, то есть составляет $51,12 \cdot 1,05 = 53,68$ руб.

Тарифные коэффициенты для рабочих сдельщиков и повременщиков устанавливаются отдельно отражены в таблице 9.

Таблица 9 - Тарифные коэффициенты по распределению разрядов рабочих

Разряды	I	II	III	IV	V	VI
Тарифные коэффициенты для повременной системы оплаты труда	1	1,09	1, 20	1,35	1,54	1,8
Тарифные коэффициенты для сдельной системы оплаты труда	1	1,13	1,23	1,36	1,56	1,85

В целом технология расчета не слишком отличается для повременщиков и сдельщиков, разница в величине часовой тарифной ставки. Для повременщиков объем работ определяется согласно графику – заданию на месяц, приходящему в цех ремонта или отдел, то есть соответствует текущим работам. Рабочие – сдельщики получают заработную плату в зависимости от объемов выполняемых работ, то есть чем больше они выполняют работ, тем больше получают сумму на руки.

Регистрация прихода и ухода рабочих на работу в цеха осуществляется также через автоматизированную систему – турникет, однако, график учета рабочего времени ведется непосредственным руководителем, который отмечает все особенности трудового режима работника.

Посменный режим работы осуществляется по графику: 1/2(сутки через двое), 12/12/0/0 (день/ночь/2 суток). Такой режим работы характерен для большинства рабочих, находящихся на сдельной системе оплаты труда. Рабочие, находящиеся на повременной системе оплаты труда, работают по установленному графику 5/2 при 8 – часовой рабочей смене.

В таблице 10 приведен пример учета рабочего времени в таблице для Осташко М.В. (повременная система оплаты труда, наладчик, 5 разряд) и

Вереютин А.Г. (сдельная системы оплаты труда, электрогазосварщик, 6 разряд, график 1/2).

Таблица 10 – График учета рабочего времени для рабочих, находящихся на повременной и сдельной системе оплаты труда за март 2016 года

Ф.И.О.	Числа месяца																															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Осташко Максим Викторови ч	ф	ф	ф	ф	в	в	ф	в	ф	ф	ф	в	в	ф	ф	ф	ф	ф	в	в	ф	ф	ф	ф	ф	ф	в	в	ф	ф	ф	ф
	8	8	8	8	0	0	8	0	8	8	8	0	0	8	8	8	8	8	8	0	8	8	8	8	8	8	0	0	8	8	8	8
Вереютин Андрей Геннадьев ич	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	ф	в	в	
	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	24	0	0	0

Оплата работы в ночное время и праздничные дни оплачивается по установленным ставкам в двойном размере.

В рассматриваемом примере рабочие дни Вереютина А.Г. – 5.03, 8.03, 20.03, 26.03. В эти периоды работы оплачивается согласно коллективному договору в двойном размере с 8.00 до 24.00, а также 22.00 до 6.00 (ночные смены)

Таким образом:

Всего отработанных смен за март - 10.

Продолжительность смены 24 часа (8.00-8.00).

Количество ночных часов на все смены 8 x 10=80 часов.

Количество часов, приходящихся на выходные и праздничные дни 16 часов x 4 смены=64 часа.

Количество часов, приходящихся на обычные дни (день) 8 часов x 4 смены + 16 часов x 6 смен=128 часов.

При расчете используется тарифная ставка рабочего – сдельщика 1 разряда 53,68 руб., скорректированная на повышающий коэффициент 6 разряда 1,85, то есть $53,68 \times 1,85 = 99,31$ руб.

Общая технология расчета для Вереютина А.Г. представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Расчет начислений по сдельной оплате труда для Вереютина А.Г. за март 2016 года

Ф.И.О.	Тарифная ставка	Корректирующий коэффициент	Оплата за дневные часы	Оплата за ночные часы	Оплата за работу в праздники и выходные дни	итого
Вереютин Г.А.	53,68	1,85	12711,68	15889,60	12711,68	41312,96

Дальнейшая технология начислений и расчетов удержаний, сумм к выплате соответствует рассмотренной выше методике для Крымова В.А.

Выводы по главе 2.

Объектом исследования является ООО «РК «Новотранс», входящая в качестве дочернего общества в акционерное общество Холдинговая Компания «Новотранс».

Основным видом по ОКВЭД 35.20.9 - предоставление услуг по ремонту, техническому обслуживанию и переделке железнодорожных локомотивов, трамвайных и прочих моторных вагонов и подвижного состава.

Все показатели, характеризующие деятельность предприятия в экономическом аспекте, имеют тенденцию к увеличению. В 2015 году численность персонала составляет 172 человека, в динамике по сравнению с 2013 годом она снижается на 21 чел. На предприятии выделяют категории

АУП, специалистов, промышленно – производственного персонала и обслуживающего персонала. Наибольший удельный вес в общей численности работников ООО «РК «Новотранс» приходится на категорию промышленно - производственного персонала во все периоды, в 2015 году она составляет 63,37%.

Для ремонтных рабочих заработная плата строится с использованием повременной формы оплаты труда, поскольку результат труда оценить в количественном выражении достаточно сложно. Самый важный фактор в выполнении производственных задач – не количественные, а качественные показатели. Основная зарплата ППП определяется как произведение часовой тарифной ставки и трудоемкости работ. Основная заработная плата увеличивается на сумму дополнительной заработной платы, в которой можно выделить премии за качество проведения работ и сокращения сроков простоя ремонтного оборудования.

Для учета заработной платы используется счет 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда». Аналитический учет ведется по каждому работнику с использованием лицевых счетов. Основанием для начисления заработной платы является табель учета рабочего времени. Начисленная заработная плата, все данные, касающиеся расчета за текущий месяц, переносятся в программу «1С Предприятие», формирующую Расчетную ведомость. Согласно платежных ведомостей производится выплата заработной платы на банковские карты работников в установленные согласно коллективному договору сроки – 10 числа каждого месяца. Общая величина социальных выплат составляет 27,1%.

3 Анализ расходов на оплату труда в ООО РК «Новотранс» г. Кемерово

3.1 Методика анализа расходов на оплату труда

Методика анализа расходов на оплату труда осуществляется по заранее определенной системе. Основными этапами, которые могут быть выделены при реализации методики, представлены на рисунке 13.

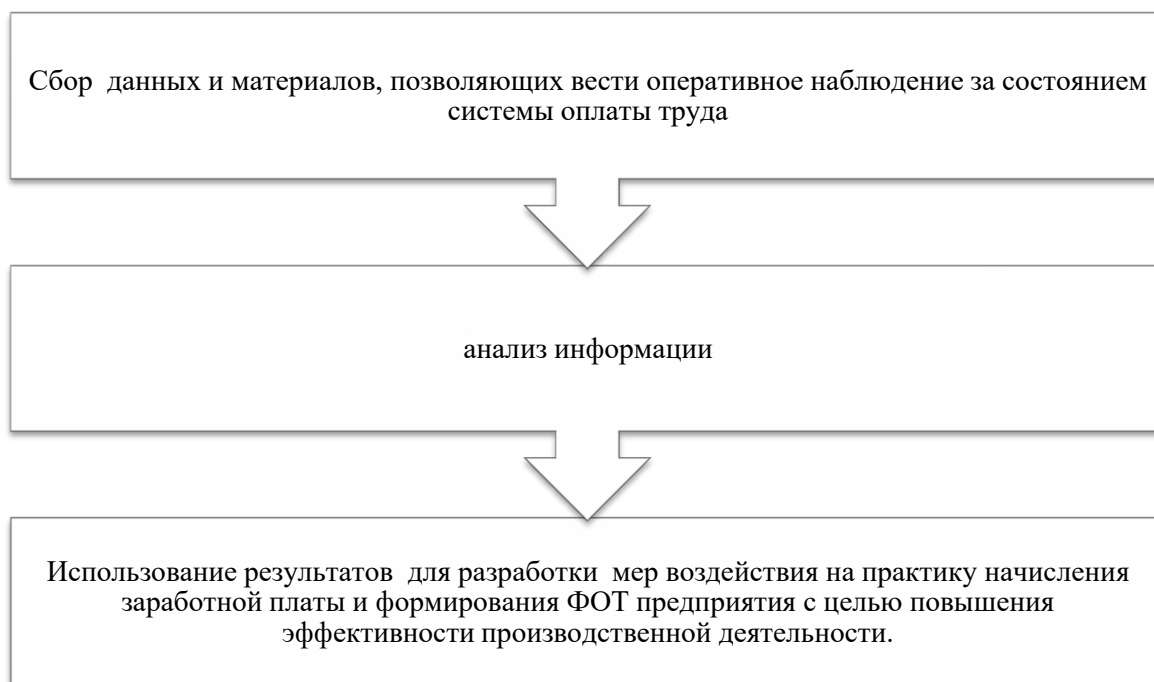


Рисунок 13 – Этапы проведения анализа системы оплаты труда

Целью анализа системы оплаты труда является выявление слабых мест в данной системе мотивации, которые оказывают негативное влияние на основные показатели деятельности предприятия. Для достижения цели анализа используется информация, которая обеспечивает возможность определения степени влияния положительных и отрицательных факторов на расход ФОТ.

Рассмотрение направлений использования средств на оплату труда производится в разрезе: характеристика основных показателей по труду, распределение ФОТ и премий по формам оплаты труда, распределение ФОТ

по категориям работников и структурным подразделениям, зависимость уровня оплаты труда от профессионально – квалификационных характеристик работников. Оценка эффективности использования ФОТ определяется через соотношение величины ФОТ к выручке от реализации продукции, что позволяет увидеть процент средств на оплату труд в общей сумме выручки. Степень эффективности определяется спецификой деятельности организации.

Оценить эффективность расходования средств на оплату труда с выявлением направлений повышения эффективности и определения слабых мест в данной системе позволяет факторный анализ.

Для оценки используются показатели объема производства, выручка, сумма валовой и чистой прибыли на рубль зарплаты и иные показатели. Изучается динамика показателей, степень выполнения плана.

Факторы изменения показателей позволяет оценить модель согласно формулы (1):

$$\frac{ВП}{ФОТ} = \frac{Дчп \times R_{рп} \times УР \times ЧВ \times П \times Д \times УД}{ГЗП} \quad (1)$$

где *ВП* — выпуск продукции в действующих ценах;

ФОТ — фонд заработной платы персонала;

ППП - численность промышленно-производственного персонала;

УД - удельный вес рабочих в общей численности персонала;

Д— количество отработанных дней;

П — средняя продолжительность рабочего дня;

ЧР - численность рабочих;

ГЗП - среднегодовая зарплата одного работника;

ЧВ -среднечасовая выработка продукции.

3.2 Анализ состава расходов на оплату труда и их эффективность

В компании используется повременная – премиальная и сдельная системы оплаты труда. Базой расчета являются начисления в виде оклада или суммы согласно установленных расценок. Существенное влияние оказывают также факторы: нормы выработки, условия труда, режим труда, уровень квалификации и др. Также компания использует систему нематериальной мотивации, которая также оказывает существенное влияние на показатели деятельности. Данная система в рамках ВКР не рассматривается, однако, необходимо учитывать, что показатель производительности, оказывающий влияние на уровень выручки и прибыли, зависит также и от данных методов стимулирования.

Для анализа системы оплаты труда и ее эффективности прежде всего необходимо оценить показатели по труду, которые действуют на предприятии, что представлено в таблице 12.

Таблица 12 - Основные показатели по труду

Показатель	2015	2014	абс.откл.	относ.откл
Выручка от реализации, тыс. руб.	5179313	3342482	1836831	154,95
Численность персонала	172	198	-26	86,87
ФОТ, тыс. руб.	87192	96533	-9341	90,32
Производительность труда, тыс. руб./чел	30112,28	16881,22	13231,063	178,38
Средняя зарплата, тыс. руб.	42,24	40,63	1,615819	103,98

Таблица 12 показывает, темп роста выручки составляет 54,95% - достаточно высокий показатель, однако, необходимо учитывать, что повышение выручки от реализации в 2015 году связано с инфляцией, в связи с чем уровень цен на услуги, оказываемые ООО «РК «Новотранс» существенно повысились, а с учетом того, что стоимость ремонтных работ достаточно высокая, реальный темп роста будет несколько меньше. ФОТ уменьшился на 9341 тыс.руб. или на 9,68%, что связано с сокращением

численности персонала на 26 человек или на 13,13%. Соотношение изменения выручки и численности персонала в данном случае в связи с изменением экономической ситуации и нестабильностью нельзя оценивать как объективный фактор, в связи с чем нельзя однозначно утверждать, что организация оплаты труда на предприятии эффективна.

Рассмотрим распределение ФОТ по формам, которые реализуются в ООО «РК «Новотранс», что представлено в таблице 13.

Таблица 13 - Распределение ФОТ по формам

Форма оплаты	численность работников		Сумма ФОТ, в т.ч.премия, тыс.руб.		Удельный вес, %		Среднемесячная заработная плата, тыс.руб.	
	2015	2014	2015	2014	2015	2014	2015	2014
смешанная	28	41	22826	26155	26,18	27,09	67,93	53,16
Повременная	113	125	41168	47218	47,22	48,91	30,36	31,48
сдельная	31	32	23198	23160	26,61	23,99	62,36	60,31
Итого	172	198	87192	96533	100	100		

Данные об изменении сумм ФОТ, удельного веса, а также среднемесячной заработной платы представлены на рисунках 14-16.



Рисунок 14 – Соотношение ФОТ в 2014-2015 г.г.

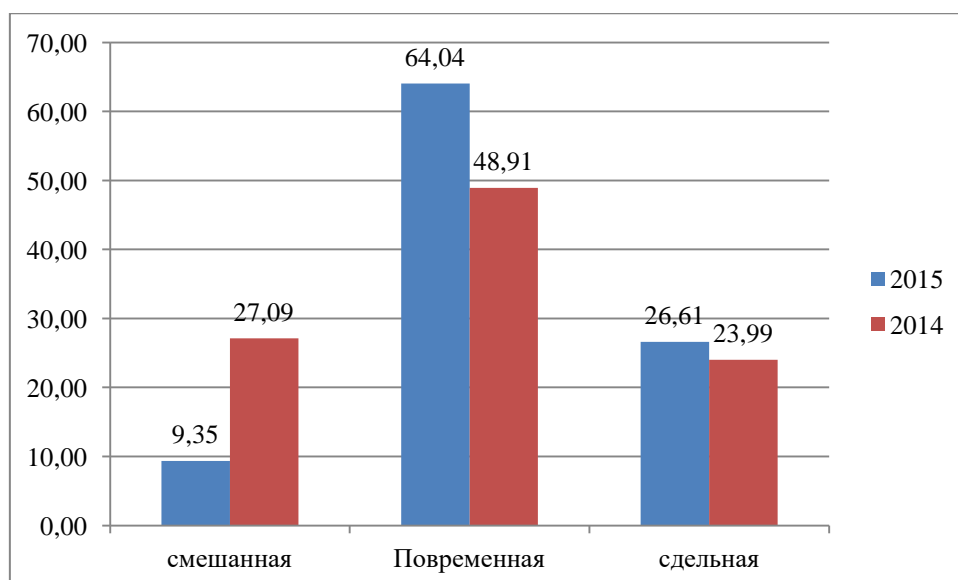


Рисунок 15 - Соотношение удельного веса по формам оплат труда

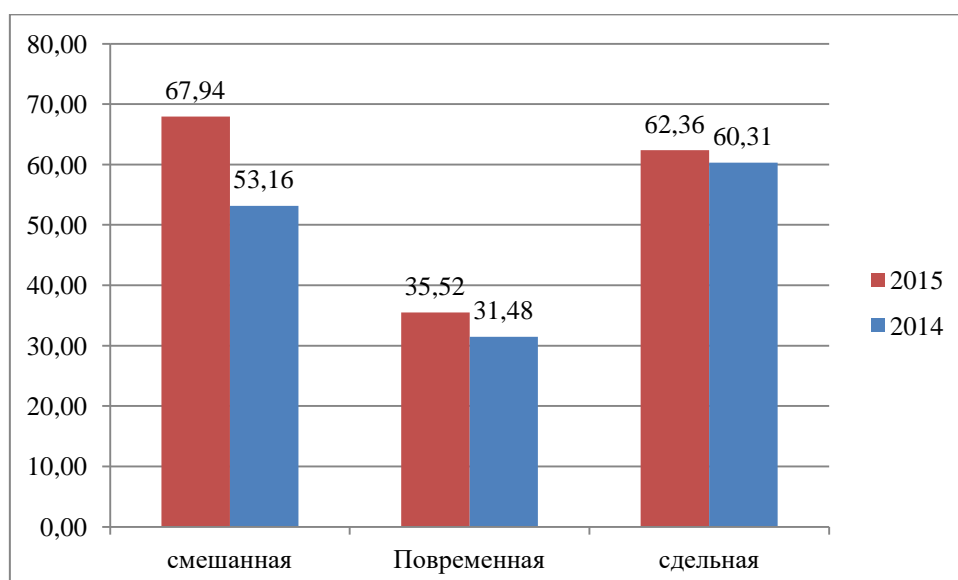


Рисунок 16 – Соотношение размеров среднемесячной заработной платы по формам оплаты труда

Данные таблицы 13 и представленные рисунки позволяют увидеть, что наибольший ФОТ соответствует повременной оплате труда, удельный вес максимален именно в этой группе.

Однако, в связи с максимальной численностью получателей, уровень среднемесячной заработной платы существенно ниже, чем у тех работников, кто получает заработную плату по сдельной или смешанной системам.

Причем в динамике в данной группе уровень среднемесячной заработной платы снижается.

Доля сдельной оплаты труда в 2015 году по сравнению с 2014 годом увеличивается, в то время как доля повременной и смешанной оплаты труда уменьшается. Увеличение доли сдельной оплаты труда свидетельствует о том, что предприятие проводит грамотную политику, так как каждый работник заинтересован в повышении своего дохода, в связи с чем он будет стремиться к улучшению показателей своей деятельности, выполнении плановых заданий, что обеспечит повышение уровня его заработной платы.

Далее проводим анализ распределения ФОТ по видам премий, которые являются наиболее часто используемой формой материального стимулирования работников в компании. Информация представлена в таблице 14 и на рисунке 17.

Таблица 14 - Распределение ФОТ по видам премий

Вид премии	средний процент премии в общем ФОТ	Сумма премии		удельный вес, %
		2015	2014	
Премия сдельщикам	15	13078,8	14479,95	27,27
Премия повременщикам	10	8719,2	9653,3	18,18
Премия из фонда мастера	5	4359,6	4826,65	9,09
Премия за снижение издержек производства	15	13078,8	14479,95	27,27
Премия месячная на тариф	10	8719,2	9653,3	18,18
Итого	11	47955,6	53093,15	100

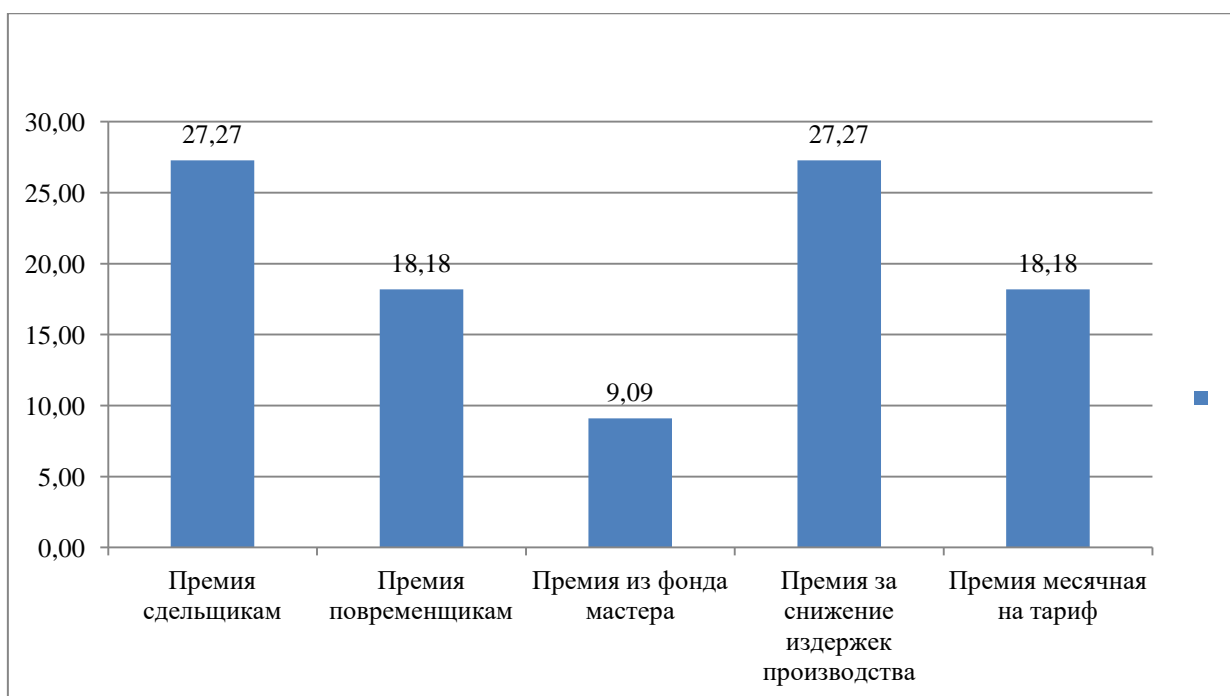


Рисунок 17 – Распределение премии из ФОТ

Средний процент премий составляет 11%, в него включены премия сдельщикам, повременщиками, премии из фонда мастера, премии за снижение издержек, премия месячная на тариф. Средний процент премий не изменен в 2014 и 2015 году. По данным таблицы 3.3 и рисунка 3.5. видно, что максимальный удельный вес занимают премии сдельщикам, что связано прежде всего с тем, что используется преимущественно сдельно - прогрессивная система оплаты труда, в связи с чем люди получают большую заработную плату при перевыполнении норм выработки. Также высок процент премий за снижение издержек производства, что свидетельствует о развитой системе материального стимулирования работников, которые стремятся обеспечить заданные критериальные показатели. Премия повременщикам и премия на тариф занимают один удельный вес, что также отражает внутреннюю развитость системы материального стимулирования работников, которая учитывает необходимые для этого критерии: уровень квалификации, разряд, повышение профессионализма и пр. Премия из фонда мастера занимает 9,09% в общем объеме премий, но нужно учитывать, что данный вид премий распределяется мастером субъективно, то есть нет

определенных критериев для получения такого вида премии. За счет данной премии мастер на основании служебной записки может материально поощрить работников, которые выполняют дополнительные работы, участвуют в системе наставничества, конкурсах, имеют активную позицию в трудовой жизни и пр.

На уровень оплаты труда оказывает существенное влияние таких факторов, как уровень образования, стаж работы (выслуга лет), разряд работника (для промышленно – производственного персонала) для чего проведен профессионально – квалификационной структуры персонала по данным направлениям, представленное в таблице 15.

Таблица 15 – Профессионально – квалификационная структура персонала

	Численность , чел.		Структура, %		абс.откл.	отн.откл.
	2015	2014	2015	2014		
1	2	3	4	5	6	7
уровень образования						
среднее общее	15	22	8,72	11,11	-7	68,18
начальное	31	35	18,02	17,68	-4	88,57
профессиональное						
среднее профессиональное	96	113	55,81	57,07	-17	84,96
высшее профессиональное	30	28	17,44	14,14	2	107,14
итого	172	198	100,00	100,00	-26	86,87
стаж работы						
до 5 лет	9	14	5,23	7,07	-5	64,29
5-10 лет	26	29	15,12	14,65	-3	89,66
10-15 лет	53	47	30,81	23,74	6	112,77
15-20 лет	46	52	26,74	26,26	-6	88,46
20-25 лет	26	38	15,12	19,19	-12	68,42
более 25 лет	12	18	6,98	9,09	-6	66,67
итого	172	198	100,00	100,00	-26	86,87
разряды рабочих						

Продолжение таблицы 15

1	2	3	4	5	6	7
2	15	17	13,76	13,49	-2	88,24
3	18	28	16,51	22,22	-10	64,29
4	25	27	22,94	21,43	-2	92,59
5	35	36	32,11	28,57	-1	97,22
6	16	18	14,68	14,29	-2	88,89
итого	109	126	100	100	-17	86,51

Как показывают данные таблицы 15, наибольшая доля работающих имеют среднее профессиональное образование – 55,81% в 2015 году и 57,07% в 2014 году. Уменьшение численности этой группы работников составляет 17 чел. или 15,04%. Важно то, что снижается доля работников со средним общим и начальным профессиональным образованием, так как это отражается не только на квалификационном уровне, повышении качества работ, но и характеризуется переходом работников в группы с более высоким уровнем оплаты труда. Доля работников, имеющих высшее образование, составляет 17,44% в 2015 году и 14,14% в 2014 году, причем число таких работников повышается на 2 чел. или на 7,14%.

Большая часть работников имеют трудовой стаж 10-20 лет (57,55% в 2015 году). Число таких работников увеличивается на 6 чел. (для стажа 10-15 лет) и уменьшается на 2 чел. (для стажа 15-20 лет). Это работники, длительно работающие в организации, в связи с чем получают достойную заработную плату.

Разряд работников достаточно высокий – 4 и 5, в 2015 году на долю работников, имеющих такой разряд, составляет 21,43% и 28,57% соответственно.

Высокий профессионализм находит отражение на уровне оплаты труда таких работников.

Далее проанализируем размер средней заработной платы в разрезе категорий персонала и структурных подразделений ООО «РК «Новотранс».

Анализ представлен в таблице 16.

Таблица 16 – Уровень средней заработной платы по категориям персонала и структурным подразделениям в период 2014-2015 г.г.

	2015			2014		
	Числ. работн.	ФОТ за период	Ср.мес. зар. плата	Числ. Работн.	ФОТ за период	Ср.мес. Зар. плата
категории работников						
АУП	3	5123	142,31	3	4889	135,81
специалисты	39	23198	49,57	45	28177	52,18
промышленно - производственный персонал	109	55691	42,58	126	60460	39,99
вспомогательный персонал	21	3180	12,62	24	3007	10,44
всего	172	87192	42,24	198	96533	40,63
структурные подразделения						
администрация	3	5123	142,31	3	4889	135,81
отдел главного механика	55	34182	51,79	61	41007	56,02
ремонтный цех	114	47887	35,01	134	50637	31,49
всего	172	87192	42,24	198	96533	40,63

Как показывают данные таблицы 16, максимальный уровень заработной платы по категориям работников у АУП – 142,31 тыс.руб. в 2015 году и 135,81 тыс.руб. в 2014 году. Минимальный уровень оплаты труда у вспомогательного персонала – 12,62 тыс.руб. в 2015 году и 10,44 тыс.руб. в 2014 году. Производственно – промышленный персонал и специалисты обладают достаточно высоким уровнем оплаты труда – 42,58 тыс.руб. и 39,99 тыс.руб. по годам соответственно у промышленно – производственного персонала и 49,57 тыс.руб. и 52,18 тыс.руб. по годам соответственно у специалистов. У специалистов уровень заработной платы снижается, у остальных категорий работников стабильно повышается.

Максимальный уровень оплаты труда в отделе главного механика – 51,79 тыс.руб. в 2015 году, в ремонтном цехе среднемесячный уровень оплаты труда составляет 35,01 тыс.руб. В отделе главного механика

работают в основном специалисты, для них также, как и в анализе по категориям, характерна тенденция к снижению заработной платы.

Изменения уровня среднемесячной заработной платы по категориям персонала и по структурным подразделениям представлены на рисунках 18 и 19.

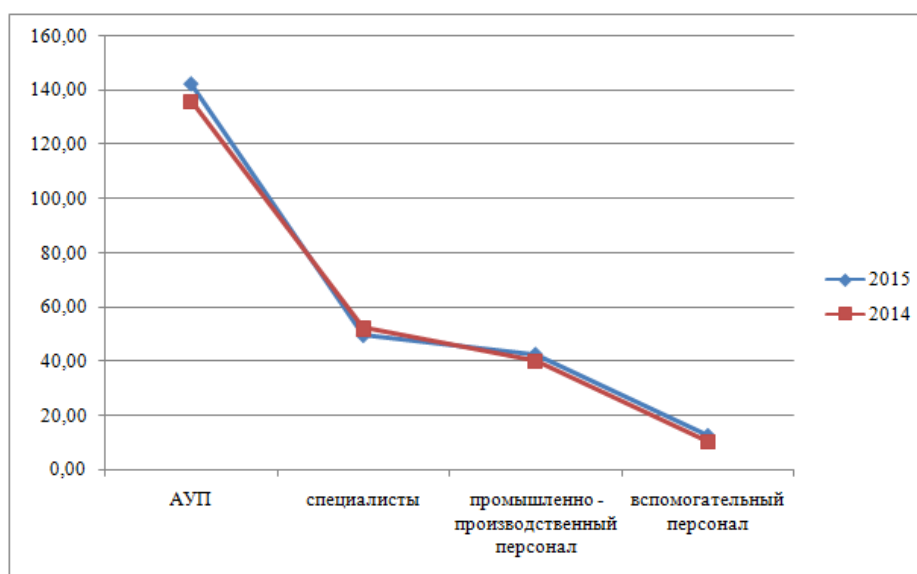


Рисунок 18 – Соотношение по уровням среднемесячной заработной платы по категориям персонала

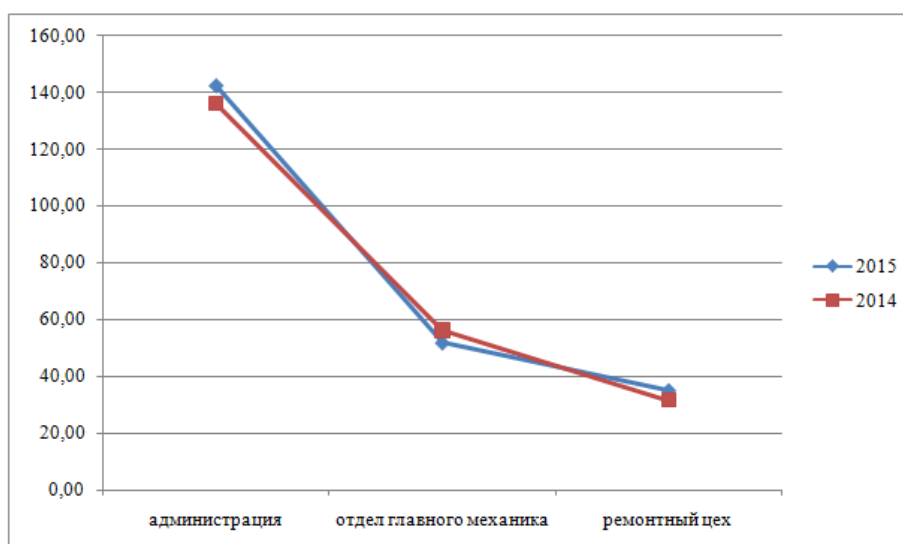


Рисунок 19 – Соотношение по уровням среднемесячной заработной платы по структурным подразделениям

Также необходимо определить, каково соотношение уровня ФОТ АУП и специалистов к уровню ФОТ производственно – промышленного и вспомогательного персонала, которые непосредственно обеспечивают производственный процесс.

$$2015 \text{ год } (5123+23198)/(55691+3180)=0,48 \text{ (48\%)}$$

$$2014 \text{ год } (4889+28177)/(60460+3007)=0,52 \text{ (52\%)}$$

Как показывает данный расчет, на долю АУП и специалистов приходится в 2015 году 48% общего ФОТ предприятия, хотя, если анализировать численность, соотношение по рассматриваемым категориям работников составит $(3+39)/(109+21)=0,32$ (32%), в 2014 году данные показатели составляют соответственно 52% и $(3+45)/(126+24)=0,32$ (32%).

Такие соотношения показывают неэффективность распределения ФОТ по категориям работников, что выражается в существенном разрыве в уровнях оплаты труда, неэффективной деятельности работников в связи с величиной материального стимулирования, которая является основной мотивационной составляющей рабочих для достижения необходимых предприятию показателей деятельности.

Рассчитываем эффективность системы оплаты труда в компании по формуле (2):

$$\text{Эф} = \frac{\text{Зоп}}{\text{В}} \quad (2)$$

где Зоп – затраты на оплату труда, тыс.руб.;

В – выручка предприятия, тыс.руб.

Выполняем расчет:

$$\text{Эф } 2015=87192/5179313=0,017 \text{ (1,7\%)}$$

$$\text{Эф } 2014=96533/2242482=0,043 \text{ (4,3\%)}$$

Показатель эффективности достаточно низкий, причем в динамике наблюдается его снижение с уровня 4,3% до уровня 1,7%. Доля оплаты труда в общем ФОТ достаточно низкая, хотя уровень оплат труда в компании достаточно высокий, о чем свидетельствует размер средней заработной

платы, который в 2015 году составлял 42,24 тыс.руб. Незначительный вес затрат на оплату труда объясняется и спецификой производства, где большую часть занимают материальные затраты, поскольку производство материалоемко; запасные части, материалы, необходимые для ремонта очень дороги.

В результате можно сказать, что применяемая система оплаты труда недостаточно эффективна, т.к. в 2015 году наблюдается снижение показателя эффективности, в связи с чем необходимо находить пути для повышения эффективности.

Для того, чтобы определить направления эффективности, будем использовать факторный анализ, применяя его к фактическим и плановым данным 2015 года, представленным в таблице 17.

Таблица 17 – Исходные данные для факторного анализа

показатель	план 2015 года	факт 2015 года	отклонение
прибыль от реализации продукции	1520000	1314500	-205500
чистая прибыль	387000	278102	-108898
доля чистой прибыли в общей сумме прибыли	0,255	0,212	-0,04
выручка от реализации	5290700	5179313	-111387
стоимость выпуска продукции	5500000	5230671	-269329
уд.вес выручки в стоимости произведенной продукции	0,96	0,99	0,03
рентабельность продаж	28,73	25,38	-3,35
ФОТ	60300	55691	-4609
среднегодовая заработная плата ППП	538,39	510,96	-27,43
прибыль на рубль зарплат	2823,22	2572,61	-250,61
чистая прибыль за рубль зарплат	6,42	4,99	-1,42
общая численность ППП	112	109	-3
число рабочих в общей численности ППП	97	95	-2
уд.вес рабочих в общей численности ППП	86,60	87,15	0,55
отработано дней одним рабочим за год	220	210	-10
средняя продолжительность рабочего дня	7,95	7,8	-0,15
среднечасовая выработка рабочего	6860,79	6989,63	128,83

Используем метод цепной подстановки в соответствии с моделью, описанной в п.3.1 согласно формуле 1.

$$\text{ЧП/ФОТ пл} = \text{Дчплл} * \text{Rрппо} * \text{УРпл} * \text{ЧПпл} * \text{Ппл} * \text{Дпл} * \text{УДпл} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ЧП/ФОТ} \quad \text{усл1} &= 0,255 * 0,2873 * 0,96 * 6860,79 * 7,95 * 220 * 0,866 / 538,39 \\ &= 1357,5 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ЧП/ФОТ усл1} = \text{Дчплл} * \text{Rрп пл} * \text{УРпл} * \text{ЧВпл} * \text{Ппл} * \text{Дпл} * \text{УДпл} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ЧП/ФОТ} \quad \text{усл1} &= 0,255 * 0,2873 * 0,96 * 6860,79 * 7,95 * 220 * 0,866 / 510,96 \\ &= 1430,3 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ЧП/ФОТ усл2} = \text{Дчплл} * \text{Rрп пл} * \text{УРпл} * \text{ЧВпл} * \text{Ппл} * \text{Дпл} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ЧП/ФОТ усл2} &= 0,255 * 0,2873 * 0,96 * 6860,79 * 7,95 * 220 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1439,4 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ФП/ФОТ усл3} = \text{Дчплл} * \text{Rрп пл} * \text{УРпл} * \text{ЧВпл} * \text{Ппл} * \text{Дф} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ФП/ФОТ усл3} &= 0,255 * 0,2873 * 0,96 * 6860,79 * 7,95 * 210 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1374 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ФП/ФОТ усл4} = \text{Дчплл} * \text{Rрп пл} * \text{УРпл} * \text{ЧВпл} * \text{Пф} * \text{Дф} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ФП/ФОТ} \quad \text{усл4} &= 0,255 * 0,2873 * 0,96 * 6860,79 * 7,8 * 210 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1348,1 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ФП/ФОТ усл5} = \text{Дчплл} * \text{Rрп пл} * \text{УРпл} * \text{ЧВф} * \text{Пф} * \text{Дф} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ФП/ФОТ усл5} &= 0,255 * 0,2873 * 0,96 * 6989,63 * 7,8 * 210 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1373,4 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ФП/ФОТ усл6} = \text{Дчплл} * \text{Rрп пл} * \text{УРф} * \text{ЧВф} * \text{Пф} * \text{Дф} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ФП/ФОТ усл6} &= 0,255 * 0,2873 * 0,99 * 6989,63 * 7,8 * 210 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1416,3 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ФП/ФОТ усл7} = \text{Дчплл} * \text{Rрп ф} * \text{УРф} * \text{ЧВф} * \text{Пф} * \text{Дф} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ФП/ФОТ усл7} &= 0,255 * 0,2538 * 0,99 * 6989,63 * 7,8 * 210 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1251,2 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\text{ФП/ФОТф} = \text{Дчпф} * \text{Rрп ф} * \text{УРф} * \text{ЧВф} * \text{Пф} * \text{Дф} * \text{УДф} / \text{ГЗПф}$$

$$\begin{aligned} \text{ФП/ФОТ усл7} &= 0,212 * 0,2538 * 0,99 * 6989,63 * 7,8 * 210 * 0,8715 / 510,96 \\ &= 1040,2 \text{ руб.} \end{aligned}$$

Изменение чистой прибыли на рубль зарплаты общее:

$1040,2 - 1357,7 = -317,5$ руб.

в т.ч. за счет изменения среднегодового заработка $1430,3 - 1357,7 = +72,6$ руб.

удельного веса рабочих в общей численности ППП $1439,4 - 1430,3 = +9,4$ руб.

количества отработанных дней одним рабочим за год $1374 - 1439,4 = -65,4$ руб.

средней продолжительности рабочего дня $1348,1 - 1374 = -25,9$ руб.

среднечасовой выработки рабочих $1373,4 - 1348,1 = +25,3$ руб.

коэффициента реализуемости продукции $1416,3 - 1373,4 = +42,9$ руб.

уровня рентабельности продаж $1251,2 - 1416,3 = -165,1$

доли чистой прибыли в общей сумме валовой прибыли $1040,2 - 1251,2 = -211$ руб.

Все выполненные расчеты позволяют увидеть основные резервы для повышения эффективности использования его на оплату труда: сократить сверхплановые целодневные, внутрисменные и производительные потерь рабочего времени, что позволит повысить уровень оплаты труда в компании.

Таким образом, результаты проведенного анализа позволяют увидеть следующие проблемы:

- существует большой разрыв в уровне оплаты труда АУП и специалистов и категории промышленно – производственного персонала,
- существенные потери рабочего времени, которые влияют на уменьшение уровня заработной платы.

3.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда в компании

Повысить уровень оплаты труда работников промышленно – производственного персонала – главная задача, позволяющая повлиять на экономические результаты деятельности компании. В связи с этим

определить, что основное мероприятие – снизить потери рабочего времени, что позволит повысить выработку работников и повлиять на уровень оплаты труда. Снижение потерь рабочего времени должно заключаться в проведении анализа со стороны планово – экономической службы и службы организации труда, выявлении причин потерь. Общие потери рабочего времени по сравнению с плановыми данными составляют 10 дней по 0,15 часа в целом за год. Для сокращения потерь рекомендуется разработать мероприятий в сфере научной организации труда.

Затраты на реализацию данного мероприятия незначительны, так как разработка и совершенствование системы научной организации труда – это обязанность БТиЗ (бюро труда и заработной платы).

Необходимо пересмотреть систему премирования, так как в ней выделены премии, которые не обладают достаточной эффективностью, в частности, рекомендуется исключить из состава премию из фонда мастера, составляющую 5% ФОТ и за счет нее повысить размер премиального фонда для повременщиков, которая в 2015 году составляет 10%. Так как большая часть работников ориентированы на повременно – премиальную форму оплаты труда, то повышение премии позволит мотивировать работников и заложить определенные критерии для получения премии. Средний размер премии в целом по предприятию останется неизменным – 11%.

Общая величина премии из фонда мастера составляет 4359,6 тыс.руб. в 2015 году, премии повременщиками – 8719,2 тыс.руб. Перевод фондов позволит обеспечить повышение уровня повременщикам до 15%, а величину фонда премий для повременщиков увеличить на $8719,2 + 4359,6 = 13078,8$ тыс.руб.

Также среди работников выделяются те, кто получает заработную плату согласно смешанной системе оплаты труда, но это преимущественно специалисты, для которых возможность увеличения заработной платы заключается в дополнительных выплатах за различные выполненные работы вне рамок трудовых обязанностей. Число таких работников – 28 чел., ФОТ

22826 тыс.руб., средняя оплата труда 67,9 тыс.руб. Это достаточно высокая оплата труда, работники довольны, однако, эти резервы, которые выделяются для их поощрения и мотивации в рамках смешанности, могут быть использованы для повышения оплаты труда ППП. Для работников со смешанной формой оплаты труда рекомендуется со стороны ПЭБ, БТиЗ пересмотреть систему мотивации и размеры расценок за выполнение обязанностей, которые предусматривают выплаты сверх повременных начислений.

Установив предельную численность работников смешанной формы оплаты труда 10 человек, можно обеспечить экономию ФОТ по данной группе в размере $22826/28*18=14673$ тыс.руб./год.

Рекомендуемые мероприятия позволят увеличить размер среднемесячной заработной платы рабочих – повременщиков, что отражено в таблице 18.

Таблица 18 – Повышение уровня оплаты труда для рабочих повременно - премиальной системы оплаты труда

	факт 2015 года	после внедрения мероприятий
число работников повременно - премиальной системы оплаты труда	113	131
число работников смешанной системы оплаты труда	28	10
ФОТ повременно - премиальной системы оплаты труда	41168	55841
ФОТ смешанной системы оплаты труда	22826	8153
процент премии повременщикам	10	15
процент премии из фонда мастера	5	0
фонд премии повременщикам	8719	13078
фонд премии из фонда мастера	4359	0
среднемесячный уровень заработной платы рабочих повременно - премиальной системы оплаты труда	30,36	35,52
средний уровень премии 1 работника повременно - премиальной системы оплаты труда	6,43	8,32

Таким образом, внедрение мероприятий позволит повысить уровень оплаты труда для работников повременно – премиальной системы оплаты труда до уровня 35,52 тыс.руб. или на 17% (35,53/30,36), в т.ч. премию до уровня 8,32 тыс.руб. или на 29,4% (8,32/6,43).

Необходимо также отметить, что в современных условиях при повышении цен очень важна экономия. В целом ФОТ остается неизменным на уровне 2015 года 87192 тыс.руб., средний уровень оплаты труда в целом по предприятию составит 42,24 тыс.руб., повышение оплаты труда достигается за счет внутренней реструктуризации фонда.

Средний уровень заработной платы по категориям работников, находящихся на разных формах оплаты труда отражен в таблице 19.

Таблица 19 – средний уровень заработной платы по формам оплаты труда

Форма оплаты	численность работников	Сумма ФОТ	Уд.вес, %	Среднемесячная заработная плата 1 работника
смешанная	10	8153	9,35	67,94
Повременная	131	55841	64,04	35,52
сдельная	31	23198	26,61	62,36
Итого	172	87192	100	

Прогнозные показатели при внедрении мероприятий представлены в таблице 20.

Таблица 20 – Прогнозные показатели

Показатель	Сумма, тыс.руб.
Начисления по всем видам работ	87192
В т.ч. премии 11% в среднем	9591,12
Страховые взносы	
ПФР 22%	19182,2
ФОМС 5,1%	4466,8
ФСС 2,9%	2528,6

В таблице 21 отражены бухгалтерские записи согласно книги хозяйственных операций.

Таблица 21 – книга хозяйственных операций

№	Содержание операции	Сумма, тыс.руб.	Дебет	Кредит
1	Начислена заработная плата персоналу	87192	20	70
2	Отражено удержание НДФЛ	11334,96	70	68
3	Заработная плата к выплате	75857,04	70	51
4	Начисления в ПФР	19182,2	20	69.2
5	Начисления в ФОМС	4466,8	20	69.3

Выводы по главе 3.

Целью анализа системы оплаты труда является выявление слабых мест в данной системе мотивации, которые оказывают негативное влияние на основные показатели деятельности предприятия. Наибольший ФОТ соответствует повременной оплате труда, удельный вес максимален именно в этой группе. Однако, в связи с максимальной численностью получателей, уровень среднемесячной заработной платы существенно ниже, чем у тех работников, кто получает заработную плату по сдельной или смешанной системам.

Средний процент премий составляет 11%, в него включены премия сдельщикам, повременщикам, премии из фонда мастера, премии за снижение издержек, премия месячная на тариф.

Набольшая доля работающих имеют среднее профессиональное образование, трудовой стаж 10-20 лет. Разряд работников достаточно высокий. Высокий профессионализм находит отражение на уровне оплаты труда таких работников.

Максимальный уровень заработной платы по категориям работников у АУП, минимальный уровень оплаты труда у вспомогательного персонала. Производственно – промышленный персонал и специалисты обладают достаточно высоким уровнем оплаты труда, однако, на предприятии

наблюдается большой разрыв в уровнях оплат труда различных категорий работников. Максимальный уровень оплаты труда в отделе главного механика.

На долю АУП и специалистов приходится в 2015 году 48% общего ФОТ предприятия.

Показатель эффективности применяемой системы оплаты труда достаточно низкий, причем в динамике наблюдается его снижение с уровня.

В результате можно сказать, что применяемая система оплаты труда недостаточно эффективна. Проведение факторного анализа позволяет увидеть основные резервы для повышения эффективности использования его на оплату труда: сократить сверхплановые целодневные, внутрисменные и производительные потерь рабочего времени, что позволит повысить уровень оплаты труда в компании.

Совершенствование систем оплаты труда рекомендуется проводить в следующих направлениях:

Уменьшить потери рабочего времени,

Реструктуризировать фонд оплаты труда, что позволит повысить уровень среднемесячной заработной платы работников повременно – премиальной системы оплаты труда без изменения уровней оплаты труда работников других систем,

Убрать премиальный фонд мастера, направив средства из него в премиальный фонд для работников – повременщиков.

Анализ корпоративной социальной ответственности ООО «РК «Новотранс»

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б13	Плотников Александр Александрович

Институт	ИнЭо	Кафедра	экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление/специальность	Бухгалтерский учет, анализ и аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<p><i>1. Описание рабочего места (рабочей зоны, технологического процесса, механического оборудования) на предмет возникновения:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - вредных проявлений факторов производственной среды (метеоусловия, вредные вещества, освещение, шумы, вибрации, электромагнитные поля, ионизирующие излучения) - опасных проявлений факторов производственной среды (механической природы, термического характера, электрической, пожарной природы) - чрезвычайных ситуаций социального характера <p><i>2. Список законодательных и нормативных документов по теме</i></p>	<p>Рабочее место бухгалтера ООО «РК «Новотранс»:</p> <p>Вредные проявления: электромагнитные поля, ионизирующие излучения.</p> <ul style="list-style-type: none"> - опасных проявлений факторов производственной среды нет. - чрезвычайных ситуаций социального характера нет.
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

<p><i>1. Анализ факторов внутренней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы корпоративной культуры исследуемой организации; - системы организации труда и его безопасности; - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - оказание помощи работникам в критических ситуациях. <p><i>2. Анализ факторов внешней социальной ответственности:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью; 	<ul style="list-style-type: none"> - развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; - Системы социальных гарантий организации; - содействие охране окружающей среды; - взаимодействие с местным сообществом и местной властью;
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> - Спонсорство и корпоративная благотворительность; - ответственность перед потребителями товаров и услуги(выпуск качественных товаров) -готовность участвовать в кризисных ситуациях и т.д. 	
3. Правовые и организационные вопросы обеспечения социальной ответственности: <ul style="list-style-type: none"> - Анализ правовых норм трудового законодательства; - анализ специальных (характерные для исследуемой области деятельности) правовых и нормативных законодательных актов; - анализ внутренних нормативных документов и регламентов организации в области исследуемой деятельности 	- Анализ правовых норм трудового законодательства;
Перечень графического материала:	
<i>При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)</i>	-Табличные данные

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
-------------------------------------------------------------	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент кафедры экономики	Горюнова Наталия Николаевна	Кандидат экономических наук, доцент		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-3Б13	Плотников Александр Александрович		

В данной главе анализируется процесс управления корпоративной социальной ответственностью. В частности, дана краткая характеристика корпоративной социальной ответственности ООО «РК «Новотранс». Предложены рекомендации по улучшению управления корпоративно-социальной ответственностью в исследуемой организации.

В таблице 22 определены прямые и косвенные стейкхолдеры компании.

Таблица 22– Определение стейкхолдеров организации

Прямые стейкхолдеры	Косвенные стейкхолдеры
1.работники компании	1. органы местного самоуправления
2.владельцы	2.жители города
3.потребители и заказчики услуг	3.акционеры
	4.инвесторы

Рассматривая категорию основных стейкхолдеров, необходимо отметить прежде всего то, что компания уделяет много внимания положению своих сотрудников в рамках организации, обеспечивая для них не только материальное благосостояние, соответствующие условия работы, но и всестороннюю помощь в различных вопросах. В частности, по заявлению работникам предоставляется материальная помощь на лечение, оказывается помощь в приобретении путевок на санаторно – курортное лечение, проводятся корпоративные мероприятия, позволяющие поднимать дух коллектива и обеспечивать его сплоченность, что напрямую влияет на формирование отношений внутри коллектива, обеспечивает заданный уровень лояльности работников к организации, их приверженность целям и задачам организации. Все работники стремятся к достижению поставленных целей, а также следуют миссии организации.

Согласно «Кодексу корпоративной этики» в организации принято уважение прав личности, ее достоинства; компания несет полную

ответственность за обеспечение безопасных условий труда и развитие профессиональных навыков работников.

Важен материальный фактор, позволяющий обеспечивать материальное благосостояние работников посредством выплаты достойной заработной платы.

В компании прилагаются все возможные усилия для защиты прав потребителей и заказчиков услуг, сотрудников и акционеров.

Отношения с деловыми партнерами в компании строятся на основе принципов законности, добросовестности, честности, доверия, уважения, профессионализма, приоритета интересов партнера, обеспечения обязательств, полноты раскрытия информации и приоритета переговоров перед судебным разбирательством.

Сотрудники компании прилагают максимальные усилия для того, чтобы минимизировать риски для деловых партнеров.

Компания активно взаимодействует с органами власти и местного самоуправления, участвует в общественной жизни г.Кемерово. Обеспечивается спонсорство различных городских мероприятий, благоустройство территории. Компания активно помогает детскому дому №43 Кемеровского района, обеспечивая не только материальную поддержку, но и организуя праздники и подарки для воспитанников.

Компания активно участвует в благотворительных акциях, которые проводятся под эгидой местных органов самоуправления. Регулярны перечисления денежных средств на различные мероприятия областного уровня. В 2016 году были перечислены денежные средства в размере среднего дневного заработка на проведение Дня шахтера в период февраль – апрель 2016 года.

В рамках программы социальной ответственности представлены мероприятия, отраженные в таблице 23.

Таблица 23 - Структура программы КСО

№	Элемент	Стейкхолдеры	Сроки реализации мероприятия	Ожидаемый результат от реализации мероприятия
	Материальная поддержка, профессиональное развитие работников	Сотрудники компании	Ежемесячно	Формирование лояльности сотрудников по отношению к организации
	Социально-ответственное поведение	Сотрудники предприятия	1 раз в год в зависимости от категории работников	Повышение квалификации
	Участие в благотворительных акциях, спонсорская помощь, помощь детскому дому, благоустройство территории, перечисление денежных средств на областные мероприятия	Население города Кемерово, органы власти	Ежемесячно	Формирование положительного мнения о компании

В таблице 24 отражены затраты на программы КСО.

Таблица 24 - Определение затрат на программы КСО

№	Мероприятие	Стоимость реализации на 2 полугодие 2016 года
1	Материальная поддержка, профессиональное развитие работников	100000 руб.
2	Социально – ответственное поведение	46000 руб.
3	Участие в благотворительных акциях, спонсорская помощь, помощь детскому дому, благоустройство территории, перечисление денежных средств на областные мероприятия	250000 руб.
	Итого	396000 руб.

Все проводимые мероприятия КСО соответствуют ожиданиям стейкхолдеров.

Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций.

1) Программа КСО соответствует целям компании.

2) Для компании преобладает внешняя социальная ответственность, так как большая часть мероприятия ориентированы за пределы компании.

3) Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров.

4) Реализуя программы КСО компания получает:

- социально-ответственное поведение - руководство компании заботится о работниках, обеспечивая для них важную в современных условиях стабильность, достаток, помощь и поддержку;

- положительное мнение о компании со стороны внешних стейкхолдеров – оказание внешней помощи и поддержки, участие в благотворительных акциях и спонсорская помощь привлекают внимание людей, формируя только положительное мнение о компании.

5) В организации достаточно серьезно подходят к реализации корпоративной социальной ответственности, на это выделяются достаточно большие средства, которые компания может себе позволить в рамках получаемой прибыли. Как правило, объем средств, выделяемых на программы КСО, составляют порядка 5% от чистой прибыли компании за истекший период.

Заключение

Заработная плата – это важный инструмент, который используется организация для поощрения работников за достигнутые ими показатели трудовой деятельности. Специфика многих организаций предполагает использование различных форм оплаты труда, которые позволяют оценить труд работников и учитывать все особенности трудовой деятельности. Расходы на оплату труда включают в себя непосредственно суммы на оплату труда работников организаций, гарантийные и компенсационные выплаты, определенные законодательством РФ, а также коллективным и трудовым договором. Выделяют две основные формы системы оплаты труда – повременная и сдельная, внутри которых могут быть использованы разновидности, т.е. системы – повременно – премиальная, сдельно – премиальная, сдельно – прогрессивная, аккордная и пр. Применение каждой выбранной системы должно быть обосновано.

Анализ расходов на оплату труда позволяет выявить основные недостатки, существующие в сфере начислений и принять наиболее эффективные решения по реорганизации данного направления в связи с тем, что расходы на оплату труда – это одна из максимальных статей расходов в организациях. Выявление влияния на эффективность работы организации в целом производится с помощью факторного анализа, который позволяет выявить неиспользованные резервы, позволяющие находить более продуктивные решения в данной области.

Проведение исследования и анализа в ООО «РК «Новотранс» позволило выявить следующие особенности начисления оплаты труда и ее специфики в ремонтной организации.

Результаты проведения анализа системы оплаты труда и расходов на нее позволили выявить, что наибольший ФОТ соответствует повременной оплате труда, удельный вес максимален именно в этой группе. Однако, в связи с максимальной численностью получателей, уровень среднемесячной

заработной платы существенно ниже, чем у тех работников, кто получает заработную плату по сдельной или смешанной системам. Средний процент премий составляет 11%. Максимальный уровень заработной платы по категориям работников у АУП, минимальный уровень оплаты труда у вспомогательного персонала. Производственно – промышленный персонал и специалисты обладают достаточно высоким уровнем оплаты труда, однако, на предприятии наблюдается большой разрыв в уровнях оплат труда различных категорий работников. Максимальный уровень оплаты труда в отделе главного механика.

Выполненные в аналитической главе расчеты позволили увидеть основные резервы для повышения эффективности использования его на оплату труда: сокращение сверхплановых целодневных, внутрисменных и производительных потерь рабочего времени.

Рекомендованы следующие направления работы для повышения эффективности системы оплаты труда:

уменьшение потерь рабочего времени,

реструктуризация фонда оплаты труда, что позволит повысить уровень среднемесячной заработной платы работников повременной – премиальной системы оплаты труда без изменения уровней оплаты труда работников других систем,

исключение из практики работы премиального фонда мастера, средства из которого могут быть направлены в премиальный фонд для работников – повременщиков.

Проведенная оценка эффективности позволила увидеть повышение заработной платы, производительности труда, что может рассматриваться как положительная динамика в работе ООО «РК «Новотранс».

Список использованных источников

1. Колодин А. Г. Справочник бухгалтера. Теория и практика бухгалтерского сопровождения предприятий любых форм собственности и видов деятельности. М.: АСТ, Астрель, Харвест, 2015. 718 с.
2. Антонова О. В. Экономика организации (предприятия, фирмы): учебник для студентов высших учебных заведений. М. : Вузовский учебник, 2010. 526 с.
3. Гартвич А. В. Бухгалтерский учет за 10 дней. М.: Феникс, 2015. 176 с.
4. Богаченко В. М., Кириллова Н.А. Составление бухгалтерских проводок в коммерческих организациях. М.: Феникс, 2014. 416 с.
5. Ахалкаци О. В. Аудит учета расчетов по оплате труда: практ. пособие. М.: ЮНИТИ и др., 2014. 108 с.
6. Кондраков Н. П. Бухгалтерский учет : учебник 3-е изд., перераб. и доп. М.: ИНФРА-М, 2010. 656 с.
7. Амелин Д. М. Контроллинг затрат на оплату труда в зависимости от стадий готовности объекта строительства. Экономика и учет в строительстве. 2016. 80.
8. Волгин Н. А. Бестарифная оплата: опыт, анализ, предложения. М.: Профиздат, 2011. 96 с.
9. Анциферова И. В. Бухгалтерский финансовый учет. М.: ИТК «Дашков и К°», 2010. 556 с.
10. Короченцева А. А. Специфика управленческого учета расчетов по оплате труда. Учет и статистика, 2013. 170 с.
11. Астахов В.П. Бухгалтерский (финансовый) учет 9-е изд. Учебное пособие для вузов. М.: Издательство Юрайт, 2011. 955 с.
12. Алпатова Н. Г. Аудит расчетов по оплате труда: учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М.: ЮНИТИ, 2011. 87 с.

13. Амелин Д. М. Управление затратами на оплату труда в строительстве. Финансы, 2014. 88 с.
14. Тюленева Н.П. Анализ структуры затрат на рабочую силу. Экономист, 2015. 156с.
15. Бухгалтерский учет и налогообложение (+ CD-ROM) под ред. Т.Н. Бабченко, М.: КноРус, 2014. 456 с.
16. Теория экономического анализа под ред. Баканова М. И. М.: Финансы и статистика, 2012. 480 с.
17. Бернстайн Л. А. Анализ финансовой отчетности: теория, практика и интерпретация пер. с англ. М.: Финансы и статистика, 2013. 516 с.
18. Бычкова С. М. Аудит расчетов с персоналом по оплате труда и прочим операциям. Аудиторские ведомости. 2012. 260с.
19. Воробьева Е.А. Заработная плата в 2012 году. М.: Эксмо, 2014. 377 с.
20. Виноградов В. В. Учет оплаты труда в условиях становления рыночных отношений: учеб. пособие. С.-Петерб.ун-т экономики и финансов, 2013. 120 с.
21. Врублевский Н. Д. Учет расчетов по оплате труда. Практ. рук. М.: Бухгалтерский учет, 2012. 126 с.
22. Гартвич А.А. Бухгалтерский учет с нуля. Самоучитель. М.: Питер, 2014. 400 с.
23. Если затраты на оплату труда уменьшены, скорректируйте представительские расходы. Главбух, 2015. 63с.
24. Луговой В. А. Оплата труда. Бухгалт. учет и расчеты. М.: Бухгалтерский учет, 2014. 111 с.
25. Баянова О. В. Управление затратами на оплату труда по данным управленческого анализа. Известия Уральского государственного экономического университета, 2011. 233с.

26. Касьянова, Г. Ю. Учет-2012. Бухгалтерский и налоговый. М.: АБАК, 2015. 856 с.
27. Керимов В.Э. Бухгалтерский учет. Учебник, 3-е изд., изм. и доп. М.: ИТК «Дашков и К°», 2011 г. 776 с.
28. Маничкина М. В. Затраты - это расходы или расходы - это затраты?: современная трактовка понятий расходы и затраты. Российское предпринимательство, 2013. 356 с.
29. Климова Н. В. Анализ эффективности расходов на оплату труда. Экономический анализ: теория и практика, 2015. 245 с.
30. Ковязина Н. З. Заработная плата на предприятии с учетом требований ТК РФ. СПб. и др.: Питер, 2014. 218 с.
31. Медведев М. Ю. Все проводки. Полное практическое руководство. М.: Эксмо, 2015. 496 с.
32. Крылов Э. И. Анализ эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и расходов на оплату труда: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям "Финансы и кредит", "Бухгалтерский учет, анализ и аудит". М.: Финансы и статистика, 2016. 271 с.
33. Кондраков, Н. П. Бухгалтерский (финансовый, управленческий) учет : учебник 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2013. 502 с.
34. Назаров А. А. О налоге на прибыль. Налоговый вестник. 2012. 342с.
35. Митченко И., Каширская Л. Общая система налогообложения и ее реализация в 1С:Бухгалтерии 8.1 М.: БХВ-Петербург, 2015. 320 с.
36. Поленова С.Н. Теория бухгалтерского учета: Учебник. М.: ИТК «Дашков и К°», 2010 г. 464 с.
37. Селезнева Н. Н., Ионова А. Ф. Финансовый анализ: управление финансами. М.: ЮНИТИ, 2014. 390 с.
38. Секреты профессиональной работы с "1С: Бухгалтерией 8" (редакция 3.0). Банк и касса. М.: 1С-Паблишинг, 2015. 323 с.

39. Попова М. И., Жуклинец И.И. Бухгалтерский учет в казенных учреждениях: учеб.-практ. пособие для магистров 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2012. 209 с.

40. Сотникова Л. В. Бухгалтерская отчетность организации за 2014 год (+ CD-ROM). М.: Питер, ИПБ-БИНФА, 2014. 752 с.

41. Савицкая Г. В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник. М.: Инфра-М, 2013. 518 с.

42. Савицкая Г. В. Теория анализа хозяйственной деятельности: учебное пособие. М.: Инфра-М, 2014. 269 с.

43. Хрусталева Е. Ю. Разработка сложных отчетов в "1С:Предприятии 8". Система компоновки данных (+ CD-ROM) М.: 1С-Публишинг, 2015. 458 с.